



Abigail Rodríguez Nava
Fortino Vela Peón
Carlos García Villanueva
coordinadores

Trabajo, pobreza, pobreza laboral



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO División de Ciencias Sociales y Humanidades



**Trabajo,
pobreza,
pobreza
laboral**





TRABAJO, POBREZA, POBREZA LABORAL



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Rector general, José Antonio de los Reyes Heredia

Secretaría general, Norma Rondero López

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-XOCHIMILCO

Rector de Unidad, Francisco Javier Soria López

Secretario de Unidad, María Angélica Buendía Espinosa

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

Directora, Dolly Espínola Frausto

Secretaria académica, Silvia Pomar Fernández

Jefe del Departamento de Relaciones Sociales, Alfonso León Pérez

Jefe de la sección de publicaciones, Miguel Ángel Hinojosa Carranza

CONSEJO EDITORIAL

Jerónimo Luis Repoll (presidente)

Aleida Azamar Alonso / Gabriela Dutrénit Bielous

Álvaro Fernando López Lara

Asesor del Consejo Editorial: Miguel Ángel Hinojosa Carranza

COMITÉ EDITORIAL

Graciela Irma Bensusán Areous (presidenta)

Sonia Comboni Salinas / Jaime Osorio Urbina

José Antonio Rosique Cañas / Leonel Pérez Expósito

Asistente editorial: Varinia Cortés Rodríguez

Trabajo, pobreza, pobreza laboral

Abigail Rodríguez Nava
Fortino Vela Peón
Carlos García Villanueva
coordinadores



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO División de Ciencias Sociales y Humanidades

Primera edición: diciembre de 2022

D.R. © Universidad Autónoma Metropolitana
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco
Calzada del Hueso 1100
Colonia Villa Quietud, Alcaldía Coyoacán
04960 Ciudad de México

Sección de Publicaciones
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Edificio A, tercer piso
Teléfono: 55 5483 7060
pubcsh@gmail.com / pubcsh@correo.xoc.uam.mx
<http://dcsh.xoc.uam.mx/repdig>
<http://www.casadelibrosabiertos.uam.mx/index.php/libroelectronico>
<http://dcshpublicaciones.xoc.uam.mx>

Portada: Tarsila do Amaral, *Operários*, 1933,
Palácio Boa Vista, Campos do Jordão, São Paulo, Brasil

ISBN: 978-607-28-2775-2
ISBN digital: 978-607-28-2776-9

Esta obra de la División de Ciencias Sociales y Humanidades
de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco,
fue dictaminada por pares académicos externos especialistas en el tema.

Impreso en México / Printed in México

Índice

Introducción	9
<i>Abigail Rodríguez Nava</i>	
<i>Fortino Vela Peón</i>	
<i>Carlos García Villanueva</i>	

PRIMERA PARTE

Subcontratación laboral, sus consecuencias y planteamientos

Subcontratación: competitividad empresarial frente a derechos y condiciones laborales	19
<i>Liliam Itzel Pérez Vázquez</i>	
<i>Rodolfo Enrique Osorio Nieto</i>	
<i>Agustín Raymundo Vázquez García</i>	
La subcontratación laboral en México: una relación laboral triangular	35
<i>Antonio Alberto Vela Peón</i>	
<i>Fortino Vela Peón</i>	
Segmentación, subcontratación y mercado de trabajo en México: oportunidades abiertas por el cambio institucional	55
<i>Graciela Bensusán Areous</i>	
<i>Landy Sánchez Peña</i>	
Subcontratación: de lo legal a lo inmoral	93
<i>Delia Patricia Couturier Bañuelos</i>	
<i>Javier Cruz Santelices</i>	
Iniciativa de reforma en materia de <i>outsourcing</i>	109
<i>Armando Nicolás Morales Cardoso</i>	

SEGUNDA PARTE
Relación entre pobreza y pobreza laboral

Pobreza y condiciones de vulnerabilidad laboral en México <i>Abigail Rodríguez Nava</i> <i>Fortino Vela Peón</i> <i>Carlos García Villanueva</i>	129
Pandemia, trabajo informal y pobreza laboral en México <i>Dídimo Castillo Fernández</i>	147
Jornaleros agrícolas en México: entre la indefensión laboral y la pobreza <i>Omar Stabridis Arana</i> <i>Cecilia Salgado Viveros</i>	167
Empleo y contratación en la maquila: entre la sujeción internacional y las dinámicas laborales locales <i>Cirila Quintero Ramírez</i>	191
Los autores	217

Introducción

Abigail Rodríguez Nava

Fortino Vela Peón

Carlos García Villanueva

EL BIENIO 2020-2021 SERÁ RECORDADO como el de la pandemia del covid-19, el cual—además de provocar pérdidas humanas—generó el cierre de las actividades económicas y de las fronteras a la vez que fuertes procesos de confinamiento como formas de detener los estragos de esa epidemia mundial. En nuestro país, la pandemia permitió volver a visibilizar los graves rezagos que, por décadas, se han acumulado no sólo en materia sanitaria y del sistema de salud (ante la limitada y obsoleta infraestructura hospitalaria), sino en otras áreas como la vivienda, la educación, los sistemas de transporte y distribución, entre otras.

Los efectos negativos de la emergencia sanitaria por covid-19 sobre el mercado laboral no se hicieron esperar, siendo éstos muy significativos. Así, por ejemplo, según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), entre marzo y abril de 2020 se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo, siendo los trabajadores informales quienes absorbieron el mayor impacto de esa pérdida, 83.4% (10.4 millones), y el restante 16.6% (2.1 millones) trabajadores formales. Asimismo, ocurrieron cambios en las condiciones laborales, en algunos casos fue posible el trabajo remoto desde los hogares, pero otras personas vieron afectadas sus condiciones de trabajo o sus oportunidades para generar ingresos ante el cierre definitivo de varias empresas o la suspensión parcial de sus actividades; este hecho quedó visibilizado con uno de los indicadores más recientes construido por el Inegi: la “tasa de informalidad laboral”, que se estima en más de 56% de la población económicamente activa (PEA) para los últimos 24 meses, lo que representa el total de los trabajadores que no son reconocidos formalmente en sus puestos de trabajo y, por ende, están en riesgo de pérdida de empleo y no cuentan con ingresos salariales suficientes ni prestaciones laborales.

Ahora bien, aun cuando las estadísticas oficiales indican una recuperación del empleo desde el segundo semestre de 2020 hasta diciembre de 2021, no

ha sido posible alcanzar los niveles previos a la pandemia —resarcir la calidad de éstos—, ya que la mayor parte de la recuperación ha ocurrido en ocupaciones informales, observándose nuevamente alta subocupación, precariedad y menores salarios. La ocurrencia de estos tres últimos fenómenos puso en evidencia la pobreza laboral en México, entendida como una situación en la que los ingresos por trabajo de un hogar no son suficientes para sostener a todos sus miembros. Algunas de las características de la pobreza laboral indican que su perfil no difiere mucho del de la pobreza general, afectando de forma más acusada a las personas con bajo nivel educativo, de hogares monoparentales y con menores a su cargo, y entre quienes tienen empleos parciales o temporales.

Por su parte, algunas empresas, con objeto de salvaguardar su presencia en el mercado nacional, acentuaron durante la pandemia sus prácticas de reducción de costos incurriendo, entre otras medidas, en la subcontratación, práctica que ya ocurría en el mercado laboral mexicano y que el actual gobierno federal decidió regular. La figura de subcontratación (también denominada *outsourcing*) es un esquema laboral bajo el cual una empresa terceriza el servicio de contratación de personas y servicios. La reforma a la Ley del Trabajo en materia de subcontratación —ocurrída durante 2021— se realizó en medio de una polémica sobre si ésta fue suficiente para evitar que las empresas continuaran abusando de sus trabajadores contratados bajo esta modalidad, lacerando aún más su condición en medio de la pandemia. Desde la óptica de la subcontratación laboral también es posible examinar a la pobreza laboral y la pobreza que afecta a los trabajadores mexicanos; dicha afectación ha sido y es un tema de importancia en los estudios de los mercados de trabajo.

En abril de 2021 se publicaron reformas a la legislación mexicana en materia de subcontratación laboral.¹ Esto sin duda fue un avance para mejorar la situación de trabajadoras y trabajadores del país, ya que de manera clara la subcontratación vulnera los derechos de las personas; con esta modificación se espera que se reduzca la tasa de informalidad laboral.

¹ Las leyes reformadas son: Ley Federal de Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto sobre la Renta; Ley del Impuesto al Valor Agregado, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional, y Ley Reglamentaria de la Fracción XII Bis del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por supuesto, las condiciones laborales de la gran mayoría de la población (entre 70 y 80% de la PEA, si consideramos que la tasa de informalidad laboral es de más de 50% y las personas que trabajan en el sector informal son 30%) no son nuevas o resultado de la pandemia por covid-19, pero las recientes condiciones sanitarias evidenciaron e incrementaron la desigualdad en las condiciones de empleo. Los capítulos de este libro sugieren que la limitación para generar ingresos suficientes y dignos por medio del trabajo, reproduce las condiciones de pobreza, que no ha logrado reducirse por la política de desarrollo social.

Ante este panorama, convocamos a investigadores e investigadoras a realizar una obra dedicada al análisis del trabajo, la pobreza y pobreza laboral, esferas que enfrentan hoy grandes rezagos, fuertemente agravados por las repercusiones de la pandemia y que vulneran diversos grupos de población. Los trabajos que integran este volumen fueron elaborados específicamente para su incorporación en el mismo y son los temas eje que articulan este libro. Con ello se intenta analizar y reflexionar sobre las condiciones que reproducen el contexto de pobreza en México, asociadas íntimamente con la situación laboral y la pobreza laboral de gran parte de la población; con este argumento los capítulos del libro examinan qué políticas y estrategias pueden seguirse para superar los retos sobre el empleo, qué cambios podemos observar resultantes de las recientes reformas en materia de subcontratación laboral y qué acciones es posible plantearse para reducir otras afectaciones asociadas con desigualdades en desarrollo social.

Los textos fueron organizados en dos partes. En la primera se encuentran los relacionados con la subcontratación laboral, sus consecuencias y planteamientos alrededor de la reforma constitucional en la materia; en la segunda, se consideran investigaciones con distintos referentes teóricos y empíricos que abordan la relación entre pobreza y pobreza laboral.

Para iniciar este recorrido, en la primera parte Liliam Pérez, Rodolfo Osorio y Agustín Vázquez analizan tanto los aspectos humanos y derechos de los trabajadores como el rendimiento laboral y los aspectos financieros que provoca la subcontratación laboral. En ese capítulo, los autores argumentan que la competitividad empresarial en México se ha contrapuesto con los derechos y condiciones laborales. Considerando cifras del Inegi, así como del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, buscan mostrar las estrategias seguidas por las empresas y concluyen

que la afectación social institucional y económica ha recaído particularmente en los trabajadores.

A continuación, Alberto Vela y Fortino Vela, desde una óptica jurídica, sostienen que la reforma sobre la subcontratación laboral de 2021 continúa perjudicando a la clase trabajadora prevaleciendo la estrategia de carácter tributario para obligar a las grandes empresas, por medio del Sistema de Administración Tributaria (SAT), a cumplir sus obligaciones fiscales del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y del Impuesto al Valor Agregado (IVA), principalmente, dada la existencia de una relación triangular entre dos empresas y los trabajadores.

Desde una perspectiva más analítica, Graciela Bensusán y Landy Sánchez exponen y analizan el desempeño institucional de las organizaciones del trabajo en México, así como las funciones que corresponden a las mismas para llevar a cabo la coordinación económica, reparto de los riesgos, impulsar la demanda agregada, democratizar del mundo del trabajo y dar poder a los grupos vulnerables. Sin embargo, reconocen la manera deficiente de cumplir estas funciones. Indican también que, debido a las facilidades derivadas de las nuevas tecnologías y la reducción del costo del transporte, la subcontratación ha adquirido una gran presencia no sólo en México, sino en otros países de América Latina, situación que genera desigualdades dinámicas entre los mismos asalariados. Señalan también que gracias a las aplicación de algunos instrumentos metodológicos como las encuestas, es posible conocer la frecuencia de los contratos temporales y trabajos a tiempo parcial en México; así como los mercados de trabajo de la región se han adaptado a las empresas cuando se trata de la flexibilidad laboral y la informalidad laboral como una forma de segmentación institucional que deriva de la evasión de otorgar a los trabajadores el alta en seguridad social ante la insuficiencia fiscal; y revisan lo que ha sido la tendencia a la precariedad de los empleos en el contexto de la globalización en los derechos individuales y colectivos, enfoque donde las instituciones de los distintos gobiernos han tenido un desarrollo poco favorable y negativo en la calidad de los empleos, generando cuatro reglas para llevar a cabo la subcontratación como manual para su funcionamiento.

Por su parte, Patricia Couturier y Javier Cruz realizan un recorrido histórico por las principales escuelas de la administración que surgieron a finales del siglo XIX e inicios del XX, con la finalidad de mencionar las bases sobre las cuales se concibieron las primeras estrategias empresariales, esto con la finalidad de establecer un contexto histórico que permita entender los escenarios

precarios y desiguales en los que se desenvolvían los empleados para realizar sus actividades, lo cual generaba grandes ahorros para los dueños de las fábricas y les permitía aumentar sus ganancias. En seguimiento de ello, establecen un análisis del marco legal en materia laboral en México para abordar al *outsourcing* desde la lógica del capital, como una estrategia empresarial que resulta legal pero que en función del compromiso social y de los trabajadores es inmoral.

Cerrando esa primera parte, Armando Morales adopta una mirada económica para señalar que, bajo el contexto económico por el que atraviesa México, la subcontratación presenta ventajas y desventajas para las empresas, pero siempre generando precarización en los trabajadores. Partiendo de la iniciativa de reforma en materia de *outsourcing* en 2020, analiza su disrupción y posible continuación en la vida laboral de México.

Abriendo la segunda parte del libro, Abigail Rodríguez, Fortino Vela y Carlos García examinan comparativamente los conceptos de pobreza, pobreza laboral e informalidad laboral, con el propósito de mostrar la vinculación entre el contexto de pobreza y las condiciones de vulnerabilidad en el empleo. Consideran información de la *Encuesta nacional de ocupación y empleo* (ENOE), así como información del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), y reconocen que la utilización de estos instrumentos ofrece cifras que permiten identificar los montos de población en pobreza, así como en pobreza laboral. Los autores concluyen que resulta adecuado actualizar los conceptos de pobreza y pobreza laboral para dar cuenta de la vulnerabilidad social.

Por su parte, Dídimo Castillo analiza el impacto de la pandemia en las estructuras de los mercados de trabajo, y considera los antecedentes y rezagos con los que México enfrentó inicialmente la crisis sanitaria debido a las condiciones de desigualdad salarial y los niveles de pobreza prevaletentes. Destaca una de las características de dicha crisis, en cuanto a sus efectos sobre el trabajo autónomo informal, independiente o por cuenta propia, que por su vulnerabilidad manifiesta resultó más afectado, e hipotetiza sobre la pérdida de funcionalidad momentánea como parte de las estrategias de supervivencia, en circunstancias en las que ya no había posibilidades de operación y realización de sus actividades económicas normales y que, al generarse dicho colapso y erosión, pudo tener consecuencias directas sobre el incremento de la pobreza laboral.

Por otra parte, en México el trabajo jornalero es típicamente precario, no sólo por sus bajos salarios, sino por las condiciones laborales irregulares que, en conjunto, repercuten en la calidad de vida de los trabajadores. A pesar de que existe una amplia literatura sobre el tema, la mayor parte de ésta se restringe al análisis de regiones específicas, por lo que identificamos una carencia de análisis con representatividad nacional. Por ello, utilizando las bases de datos de la *Encuesta nacional de ingreso y gasto de los hogares* (ENIGH) 2020, Omar Stabridis y Cecilia Salgado se plantean analizar a partir de los conceptos de precariedad y pobreza laboral, la relación existente entre condiciones laborales y condiciones de vida de los jornaleros agrícolas. Con información nacional representativa y considerando la brecha salarial por género, mediante un modelo de descomposición salarial, encontramos que la precariedad laboral en los jornaleros agrícolas es más grave que la del resto de las ocupaciones. Esto necesariamente nos conduce a formular la hipótesis de que los jornaleros agrícolas suelen tener mayores proporciones de pobres laborales y pobres laborales extremos que el resto de las ocupaciones. Señalan que existe una brecha salarial por género en todas las ocupaciones, siendo la de los jornaleros agrícolas una de las menores, debido a la situación precaria de los trabajadores en su conjunto.

Finalmente, Cirila Quintero aborda la historia de la maquila, creada con el Programa de Industrialización Fronterizo (PIF) que, entre sus objetivos, contemplaba ser el enlace con la industria nacional, incrementar la calificación de los trabajadores y la creación de empleos (siendo esta última su mayor aportación); así como a partir de la década de 1980 con la entrada de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) tuvo su reconfiguración e instalación en el territorio nacional durante el mandato del presidente Miguel de la Madrid. Posteriormente, presenta los rasgos que han caracterizado al empleo generado por la maquila durante cinco décadas, lo que demuestra que repetir el modelo tradicional de atracción de las empresas para crear empleos genera incertidumbre, dependencia en las economías locales de esa industria, dependencia de ciclos de la economía internacional, así como repetición de las estrategias empresariales para optimizar ganancias, la oferta laboral, los salarios y condiciones laborales. Muestra también que los actores pueden ser determinantes para subvertir parte de los efectos negativos que industrias globales como la maquila han tenido en países en desarrollo como México a partir del análisis en la historia de las maquiladoras en Matamoros y Ciudad Juárez.

La presente obra busca aportar elementos a estudiantes de economía, sociología y relaciones internacionales, así como a profesionales interesados en la realidad contemporánea mexicana y, en general, a cualquier investigador de los temas relativos a la pobreza y el mercado laboral. Nuestra principal motivación tiene como origen el hecho de documentar las actividades realizadas en nuestra casa de estudios y difundir el conocimiento entre los estudiosos de estos temas tan importantes de la vida nacional.

PRIMERA PARTE
Subcontratación laboral,
sus consecuencias y planteamientos

Subcontratación: competitividad empresarial frente a derechos y condiciones laborales

Liliam Itzel Pérez Vázquez
Rodolfo Enrique Osorio Nieto
Agustín Raymundo Vázquez García

Introducción

SEGÚN EL ARTÍCULO 15-A de la Ley Federal del Trabajo:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.¹

En este sentido se puede argumentar que la subcontratación u *outsourcing* es una práctica empresarial que consiste en el uso estratégico de recursos externos cuya finalidad es que un tercero realice actividades que usualmente son realizadas por personal y recursos internos de la empresa contratante. Es decir, que mediante la externalización una empresa desarrolle sus actividades cotidianas mediante el empleo de recursos y capacidades que un tercero le proporciona.

El tema de la subcontratación es controvertido dado que muchos empresarios la ven como una forma de mejorar la productividad y la competitividad de sus firmas a partir de la flexibilización de sus costos de producción. Asimismo, la externalización de funciones permite que se facilite el acceso a nuevas tecnologías, mano de obra calificada y procesos novedosos, pues una de las principales características de este nuevo milenio es la velocidad con que

¹ Nueva Ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970. Texto vigente, última reforma publicada: 11 de enero de 2021.

se realizan los cambios en el entorno, que modifican constantemente el mercado y los procesos a los cuales las empresas buscan adaptarse.

Por el lado de los trabajadores, la subcontratación provoca que las condiciones laborales cambien radicalmente. Particularmente, los trabajadores contratados por medio del *outsourcing* se han visto inmersos en condiciones laborales radicalmente más precarias en comparación con las condiciones bajo las cuales las mismas empresas contratan a su personal. De manera que uno de los efectos nocivos de la subcontratación “no regulada”² es el hecho de que incumple con los derechos laborales básicos de un trabajador.

Al analizar la subcontratación en México se pudo determinar –desde la esfera sindical y según lo indicado por la Subsecretaría del Trabajo– que esta actividad se ha convertido en una práctica abusiva e ilegal. Lo cual puede verse con el incumplimiento de los principios que la misma Cámara de Diputados planteó desde 2012 en la llamada Ley Federal del Trabajo (LFT), donde se establecen las condiciones que deben cumplir las entidades que contratan trabajadores bajo este régimen. Dichas condiciones se enuncian en el artículo 15-A de la LFT,³ mismas que indican al contratista o a las compañías que se vinculan con empresas de *outsourcing* o que contraten el trabajo en régimen de subcontratación: *a)* la subcontratación no podrá comprender la totalidad de las actividades; *b)* deberá justificarse por su carácter especializado; *c)* no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores de la empresa contratante; *d)* la empresa contratante debe asegurar que la empresa contratista cumpla con los requerimientos de seguridad, salud y medio ambiente con los trabajadores.

En este capítulo se realiza un análisis objetivo de las ventajas que ha traído la implementación general de la subcontratación en México en la productividad y competitividad de las empresas. Asimismo, se analizan los efectos nocivos que esta misma actividad genera en la clase trabajadora. El principal argumento es que recurrir a los servicios de *outsourcing* para evadir responsabilidades o pagar un salario menor a los empleados es un mito, dado que la

² La práctica del *outsourcing* en México es regulada por la Ley Federal del Trabajo emitida en el 2020. No obstante, los servicios de subcontratación dan lugar a prácticas como la evasión fiscal y el incumplimiento de obligaciones para con los trabajadores, que llamaron la atención del gobierno de Andrés Manuel López Obrador para realizar una nueva reforma para contrarrestar estas actividades.

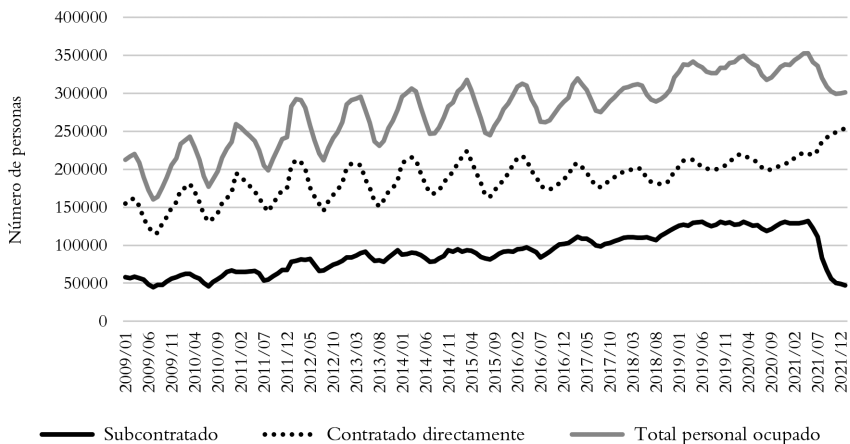
³ Última reforma: *Diario Oficial de la Federación*, 11 de enero de 2021.

reforma laboral ha establecido multas para la llamada *simulación*. De manera que, lejos de tomar partida en alguno de los “dos bandos”, el principio que debe regular el mercado laboral es, en efecto, la competencia económica, pero dentro de la normatividad laboral mexicana vigente. Este documento concluye haciendo un balance entre los beneficios económicos y los efectos sociales de esta actividad llevada a cabo particularmente en el mercado laboral.

Evolución de las cifras del personal ocupado por condición de contratación

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) y la Estadística del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, las cifras sobre el personal ocupado por condición de contratación, ya sea por contrato directo o subcontratación, se muestran de 2008 a 2022. Actualmente, el personal ocupado a escala nacional es de 301 464 personas; la tasa de variación media acumulada del periodo fue de 3.2% anual. La tasa más baja de crecimiento se dio en agosto de 2021 con -4.7%, una de las más bajas desde julio de 2016 (-6.7%).

Gráfica 1
Personal ocupado por condición de contratación
(total nacional 2009-2022)



Fuente: elaboración propia.

La Gráfica 1 muestra que el número de personas ocupadas ha sido fluctuante y con tendencias estacionales muy marcadas, esto si se analiza de forma mensual. A partir de 2016 este fenómeno de estacionalidad parece suavizarse. Las contrataciones hechas directamente por las empresas parecen seguir esta misma tendencia. La tasa de crecimiento anual del número de personas contratadas directamente se mantuvo en números negativos de entre 0.5 y -0.5%, a reserva del 2021 y 2022 cuyas cifras superaron el 1% con 1.7 y 1.2% respectivamente.

Por otro lado, la tasa de crecimiento anual del número de personas ocupadas por subcontratación osciló entre 0 y 1.4%, a reserva del 2021 y 2022 cuyas caídas fueron las más bajas de todo el periodo con -7.8 y -2.9%. La tasa de variación media acumulada del personal subcontratado fue más alta que la del personal contratado directamente, el primer indicador creció 136% más entre enero de 2009 y mayo de 2021.

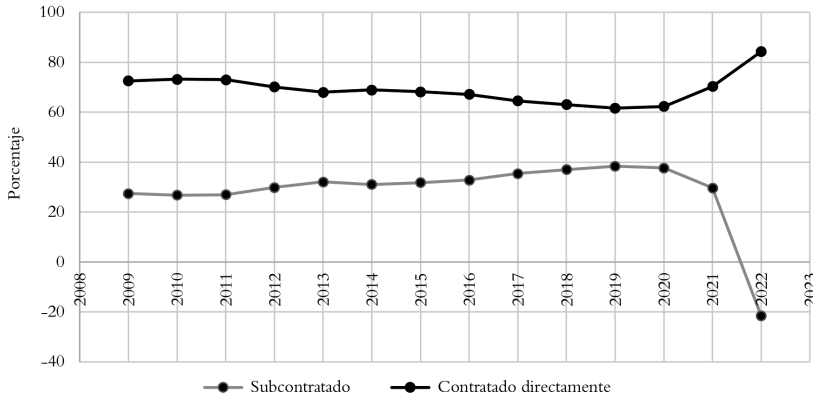
Justificación empresarial ante la subcontratación

El *outsourcing* comenzó con una necesidad muy particular: ayudar a las empresas a operar en un mercado global cada vez más competitivo. Con la consolidación de la globalización y los altos niveles de competencia en la economía mundial. Las pequeñas y las grandes corporaciones se han visto inducidas a tomar decisiones estratégicas en identificar las actividades internas que consideren más lucrativas y las que sería más apropiado externalizar. La externalización va desde actividades que se relacionan directamente con el proceso productivo en sí, hasta las que no se relacionan directamente con las de la empresa pero que se realizaban internamente.⁴

Según las cifras, hasta 2021 parecía que la proporción del personal subcontratado tomaba terreno. Su relevancia respecto del total de personal ocupado hasta 2021 osciló entre 27 y 38.4%. Sin embargo, para 2022 su importancia respecto del total fue sólo de 15%; siendo diciembre de 2020 cuando alcanzaba su máximo histórico con una relevancia de 38.6%. De enero de 2021 a enero de 2022 su participación como porcentaje del total cayó -58.8 por ciento.

⁴ Esta información puede corroborarse en los *Censos Económicos* del Inegi, el más reciente de 2014 con referencia particular al *outsourcing*.

Gráfica 2
Personal contratado directamente y subcontratado
(datos como porcentaje respecto del total del personal ocupado, 2009–2022)



Fuente: elaboración propia.

Las empresas que recurrieron al *outsourcing* lo hicieron principalmente para la externalización de las actividades como contabilidad, gestión de recursos humanos, gestión de proveedores, gestión de clientes, gestión administrativa y secretarial, atención al cliente, entre otras. Los servicios de *outsourcing* pueden dividirse en dos dimensiones: la externalización en amplitud y externalización en profundidad. La primera se refiere al número de actividades que se externalizan; mientras que la segunda se refiere a externalizar los servicios ya sea total o parcialmente. En general, la literatura analiza empíricamente la actividad de la subcontratación principalmente en la amplitud.

Tanto en la revisión de la literatura especializada como empíricamente, los principales argumentos que se arguyen a favor de los servicios de la subcontratación es que éstos conducen a efectos positivos en las empresas que los adquieren. Principalmente son cuatro las ventajas competitivas que buscan las empresas cuando recurren al *outsourcing*: 1) mejorar sus resultados financieros;⁵ 2) la flexibilidad laboral;⁶ 3) el servicio al cliente,⁷ y 4) la pro-

⁵ Para una descripción detallada de cómo se consigue esta ventaja con la subcontratación véanse Boyson, S. *et al.* (1999), Wilding y Jurado (2004) y Merino y Rodríguez (2007).

⁶ Al respecto puede encontrarse una exposición precisa en Wilding y Jurado (2004), Sahay y Mohan (2006), Núñez y Guitart (2011) y Arias *et al.* (2011).

⁷ Véanse Sum, C.C. *et al.* (2001) y Sohail y Sohal (2003).

ductividad.⁸ Adicionalmente, esta práctica les permite centrarse en el negocio o actividad principal –sobre todo en los casos en los que las empresas tienen diversas actividades–, acceder a nuevos mercados y a las nuevas tecnologías y/o conocimientos.

Es importante diferenciar los estudios realizados para medir el impacto del *outsourcing* en las empresas en dos grupos de acuerdo con su tipo: las que miden el *outsourcing* de “amplitud” y aquellas que se enfocan en la “profundidad”. En el primer grupo, Salimath *et al.* (2008) encuentran diferentes efectos según las características de las empresas. Para las grandes y más experimentadas encontraron un efecto positivo sobre la rentabilidad financiera. Esto es así, pues de acuerdo con los autores las empresas pudieron obtener un coste menor y un producto/servicio de mejor calidad. Para las empresas jóvenes la subcontratación o externalización les permitió lograr mayor velocidad y flexibilidad para mejorar su rendimiento. Pues mediante la externalización de las actividades de su cadena de valor pudieron centrar sus energías en las actividades de innovación.

Hay otras empresas consideradas por algunos como “ancianas” por la cantidad de años de experiencia, pero que no tienen una especial capacidad para innovar, y los beneficios fueron menos evidentes e incluso en algunos casos resultó contraproducente el uso de la subcontratación dado que existieron ciertas presiones inerciales que actuaron en contra de la externalización y que incluso pudo contribuir a beneficiar a nuevas empresas emprendedoras. De igual manera, Jiang *et al.* (2006) descubre efectos positivos sobre los costos. Mientras que Gilley y Rasheed (2000) no encontraron relación alguna con los aspectos mencionados antes. En un análisis llevado a cabo en Irlanda por Görg y Hanley (2004), concluyen que los efectos del empleo del *outsourcing* son heterogéneos y dependen también de las características de las organizaciones. Encontraron que las plantas sustancialmente más grandes que el tamaño medio se benefician de la externalización de los insumos materiales, mientras que éste no parece ser el caso de las plantas pequeñas.

Los estudios realizados hasta el momento no son totalmente concluyentes y arrojan resultados diversos, por tanto, son incapaces de demostrar que estos supuestos beneficios se obtengan a partir de los servicios de *outsourcing*. Es decir, mediante la revisión de la literatura que busca medir los efectos de

⁸ Véanse al respecto Razaque y Sheng (1998), Sum *et al.* (2001) y Sahay y Mohan (2006).

la externalización, se deduce que éstos están lejos de ser homogéneos para las empresas y tampoco garantizan que puedan mejorar el aspecto financiero para éstas. No obstante, para hacer una objetiva interpretación de los resultados es importante tener en cuenta que la metodología utilizada por los autores mencionados previamente está basada en un análisis fundamentalmente de corto plazo. Para tener un marco más amplio del impacto de la externalización es fundamental considerar también un análisis de largo plazo.

Hay circunstancias económicas reales que pueden dar cuenta de que los servicios de *outsourcing* traen consigo algunas características ventajosas para las empresas. En este proceso muchas firmas visualizaron que podían disfrutar de costos más bajos al subcontratar trabajadores en el extranjero empleando menores costos en relación con los trabajadores nacionales. De ahí que actualmente muy pocas empresas transnacionales producen un producto o servicio completamente por ellas mismas. En este sentido, las firmas aprovechan las diferencias económicas y sociales de diferentes locaciones para reducir sus costos variables. La mayoría de ellas subcontratan gran parte de sus actividades a otras empresas, tanto nacionales como extranjeras.

En este ámbito, las actividades comunes que reducen intencionadamente el costo laboral mediante prácticas poco éticas conocidas como “simulación”, son efectuadas cuando la empresa y el trabajador acuerdan desconocer el carácter de patrón del trabajador. Es decir, se pacta llevar a cabo una relación en la que se prestan servicios independientes conocidos como honorarios; manejan el nexo como una comisión mercantil y no laboral con la intención de evitar contraer las obligaciones laborales como patrón. Si bien esta es una práctica realizada por las empresas de *outsourcing*, no implica que las empresas contratantes desconozcan estas actividades y que, por tanto, suceda sin su consentimiento.

A pesar de que la subcontratación está regulada en los artículos 15-A a 15-D de la LFT, y 15-A de la Ley del Seguro Social, la población ocupada por subcontratación no dejó de crecer desde 2009 e incluso después de las reformas a la LFT en 2012. Sin embargo, parece que luego de las sanciones suscritas a partir de 2021 se ha dado un golpe importante a las malas prácticas empresariales. Lo anterior al reformar los ordenamientos establecidos sobre las condiciones en que se permite que la empresa opere bajo este tipo de contratos. En México, las empresas utilizan frecuentemente la figura del *outsourcing* para realizar prácticas de simulación. Por lo que esta investigación sostiene que es

necesaria una adecuada fiscalización, sobre todo si hay investigaciones científicas sobre la evasión fiscal en el *outsourcing*, como la publicada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (Palomino 2021), que estima que una quinta parte de las empresas en México operan con estos esquemas.

Esta práctica consta principalmente de la evasión de obligaciones patronales, de seguridad social, entre otras prestaciones que, ante la ley, los trabajadores tienen derecho. Dentro de estas actividades también se encuentran las transferencias de trabajadores de una empresa a otra. De esta forma los empleados dejan de pertenecer formalmente a la empresa principal, perdiendo así su relación laboral con el verdadero patrón y dejando de percibir la participación de utilidades que ellos mismos contribuyeron a producir. En efecto, estas prácticas generan una reducción considerable en los costos de las empresas contratantes que contribuirán al incremento de la rentabilidad y las ganancias.

Es importante mencionar que cada país tiene sus propias reglas impuestas al mercado laboral, las cuales tienen la intención de proteger los derechos laborales de los trabajadores, al mismo tiempo que permitirles a las empresas actuar en condiciones favorables dentro del marco jurídico. En el caso de México, la práctica del *outsourcing* se ha modificado con la finalidad de impedir que agraven las condiciones y los derechos laborales.

Efectos del *outsourcing* sobre las condiciones laborales

Dada la rigidez de la Ley Federal del Trabajo y esta nueva forma de contratación laboral, existe un problema real de escasez de empleos formales y definitivos.

Uno de los principales perjuicios a los derechos de los trabajadores causados por la subcontratación es la ausencia de seguridad social. Según el Padrón de Población Adscrita al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS),⁹ en enero de 2020 había alrededor de 12 millones de personas con acceso al seguro social; mientras que en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)¹⁰ alrededor de 3 millones; haciendo un total de 15 millones de los 57 millones de personas que conforman la

⁹ Véase IMSS, Padrón de Población Adscrita 2020.

¹⁰ Véase ISSSTE, *Anuario Estadístico* 2020.

población económicamente activa (PEA) en México. Es decir, únicamente una cuarta parte de la PEA tiene acceso a la seguridad social. Otro aspecto que daña los derechos de los trabajadores es el abaratamiento del despido y las barreras para generar antigüedad. De manera que las empresas intermediarias realizan contratos de corto plazo que permiten a las empresas beneficiarias evitar obligaciones patronales como resultado de antigüedad y magnitudes poco significativas en finiquitos en casos de despido. De igual manera, la subcontratación facilita la evasión de las aportaciones de vivienda.

¿Cómo se regula el trabajo en el régimen de subcontratación en México?

La subcontratación no sólo implica el incumplimiento patronal con los derechos de los trabajadores, sino también el incumplimiento con el fisco por la evasión y defraudación fiscal. Lo anterior se da cuando la empresa contratante de servicios de *outsourcing* no verifica, al momento de celebrar contratos, que la contratista cuente con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Las recientes investigaciones indican que la empresa contratante de los servicios de *outsourcing* no se cerciora del cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Sin lugar a dudas se ha dado una notoria demanda de subcontratación cuyo fin es disminuir los derechos laborales, lo que implica en primera instancia abaratar la mano de obra.

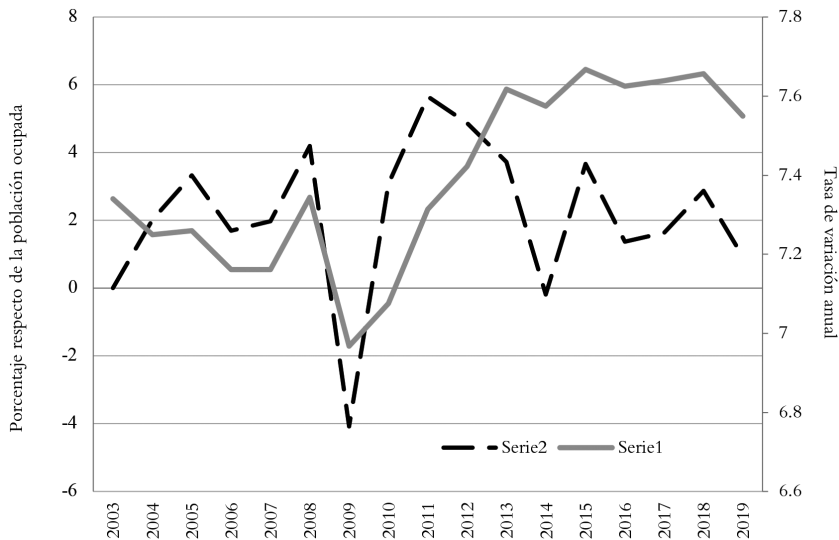
La reforma aprobada en 2012 a la LFT estableció por primera vez los principios claros para delimitar la subcontratación. Sin embargo, desde ese momento hasta la fecha no se han realizado auditorías o inspecciones en materia de subcontratación para verificar la adecuada regulación de contratistas. Lo que sin duda reflejó un incremento en los niveles de subcontratación, hasta llegada la reforma de 2021. La aplicación de las sanciones evitará que quienes utilizan el régimen de subcontratación de personal lo hagan de forma dolosa.

El Inegi considera en sus estadísticas al personal subcontratado por las empresas como aquel que no depende de la razón social para la cual trabaja. Esta variable tiene que ver con actividades directamente asociadas con la

producción de bienes o servicios dentro del establecimiento o la empresa, y no se trata del personal que labora bajo la modalidad de contratación de servicios, como los de vigilancia, limpieza o jardinería.

Analizando la incidencia del personal que depende contractualmente de otra razón social respecto de la población ocupada, según las series con datos extraídas del Inegi año base 2013, la subcontratación tuvo su nivel de crecimiento más alto de 2009 a 2011 pasando de un crecimiento negativo de -4.1 a 5.7% respectivamente. Al fragmentar el periodo, se muestra que el pico más alto de la subcontratación se dio hasta la llegada de su regulación, es decir, una vez entrada en vigor la reforma de 2012 a la LFT, lo cual llevó a una caída importante de -.02%. Sin embargo, esta actividad no mermó, y se ha mantenido desde 2014 hasta 2019 en niveles de crecimiento positivos.

Gráfica 3
Puestos de trabajo no dependientes de la razón social, 2003-2019
(tasa de variación anual y porcentaje respecto del total de la población ocupada)



Fuente: elaboración propia.

Según datos del Inegi, los sectores donde se concentran los puestos de trabajo no dependientes de la razón social son: en la industria de los servicios, cuya participación respecto del total desde 2003 hasta 2019 osciló entre 31.4 y 28%; en segundo lugar, en el comercio y las industrias manufactureras, cuya importancia respecto del total, oscila entre 27 y 32% desde 2003.

El Cuadro 1 muestra el crecimiento del número de puestos de trabajo de 2003 a 2019, donde se observa que a pesar de la relevancia de ciertas industrias al absorber la gran masa de trabajadores subcontratados, también ha mermado la proporción de los puestos de trabajo no dependientes de la razón social; tal es el caso de las industrias de servicios; transportes, correos y almacenamiento; e información, con reducciones de -11%, -7.4%, -14.8% respectivamente. Siendo, por otro lado, las industrias manufactureras, el comercio y energía las que han incrementado su importancia respecto del total, creciendo 2.4, 12.5 y 18.7% respectivamente.

Según los informes de la situación presupuestaria, respecto al cálculo sobre la afectación del seguro social y a los niveles de recaudación del mismo para fondar el “Seguro de inseguridades y maternidad”, se han perdido mil millones de pesos respecto a la cobranza no recaudada.

En el Cuadro 2 se puede observar la magnitud de la población ocupada con y sin acceso a la seguridad social. En los últimos 16 años se integraron a la población ocupada con acceso a la seguridad social cerca de 5 969 576 personas. En comparación con aquellos que se integran a la población ocupada, pero sin acceso a la seguridad social que son, en volumen, cerca de 7 253 150.

Durante el mismo periodo, la población sin acceso a la seguridad social ha representado más de 60% de la población ocupada total, a diferencia de la población con acceso que oscila entre 34 y 38% (Gráfica 4).

Cuadro 1
Puestos de trabajo no dependientes de la razón social por sector (datos como porcentaje del total) 2003-2019

Periodo	Total	52-81 Servicios	43-46		31-33		48-49		51		21	22
			Comercio al por mayor y al por menor	Industrias manufactureras	Transportes, correos y almacenamiento	Información en medios masivos	Construcción	Minería	Energía			
2003	100	31.44	29.26	27.18	5.45	2.82	2.15	1.54	0.15			
2004	100	31.22	29.38	27.08	5.42	2.82	2.38	1.52	0.16			
2005	100	30.74	29.54	27.67	5.24	2.70	2.49	1.45	0.17			
2006	100	30.77	30.11	27.07	5.16	2.70	2.69	1.33	0.18			
2007	100	30.88	30.63	26.13	5.23	2.74	2.80	1.41	0.18			
2008	100	31.17	29.71	26.64	5.20	2.69	3.06	1.35	0.18			
2009	100	31.44	30.26	25.52	5.33	2.80	3.00	1.45	0.20			
2010	100	30.41	29.98	26.98	5.19	2.74	2.93	1.57	0.20			
2011	100	29.83	30.03	27.67	5.02	2.67	3.03	1.54	0.21			
2012	100	29.27	30.50	28.08	4.85	2.63	2.92	1.55	0.20			
2013	100	28.84	30.48	28.75	4.70	2.59	2.59	1.53	0.20			
2014	100	28.14	31.28	28.92	4.80	2.59	2.49	1.57	0.21			
2015	100	27.08	31.40	30.12	4.81	2.54	2.38	1.48	0.21			
2016	100	26.97	31.86	29.71	5.00	2.55	2.30	1.40	0.20			
2017	100	27.20	32.27	28.95	5.14	2.48	2.31	1.46	0.20			
2018	100	27.65	32.36	28.55	5.03	2.46	2.23	1.52	0.19			
2019	100	27.97	32.92	27.83	5.05	2.40	2.14	1.51	0.18			
Variación porcentual 2003-2019		-11.04	12.51	2.40	-7.41	-14.77	-0.82	-2.05	18.73			

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 2
Población ocupada, por condición de acceso
a las instituciones de salud 2003-2019

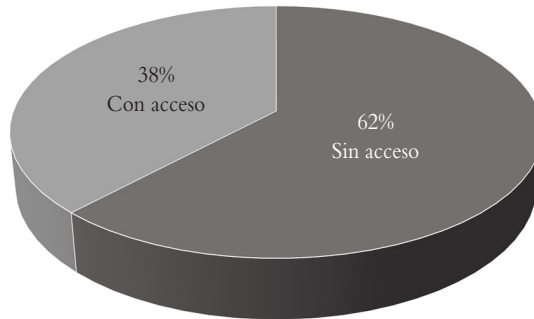
Periodo	Total	Con acceso	Sin acceso
2005	42 079 136.25	14 906 284.00	26 914 198.25
2006	43 378 461.00	15 643 394.50	27 467 231.50
2007	44 231 248.25	16 063 912.50	27 891 249.50
2008	44 943 527.00	16 317 989.50	28 334 251.50
2009	45 435 351.75	15 964 049.00	29 193 848.00
2010	46 121 621.25	16 091 396.75	29 768 331.25
2011	47 138 887.25	16 519 084.75	30 335 686.50
2012	48 706 734.00	17 221 425.00	31 195 725.75
2013	49 227 312.50	17 718 170.50	31 246 580.75
2014	49 415 411.50	18 208 775.00	30 962 020.50
2015	50 611 331.75	18 522 934.50	31 840 189.00
2016	51 594 748.25	19 082 429.00	32 249 906.00
2017	52 340 749.25	19 503 807.75	32 547 785.25
2018	53 721 194.50	20 120 946.00	33 276 948.00
2019	54 993 593.50	20 571 243.25	34 096 543.75
2020	55 352 304.00	20 875 860.00	34 167 349.00

Datos como porcentaje del total

Periodo	Con acceso	Sin acceso
2005	35.42	63.96
2006	36.06	63.32
2007	36.32	63.06
2008	36.31	63.04
2009	35.14	64.25
2010	34.89	64.54
2011	35.04	64.35
2012	35.36	64.05
2013	35.99	63.47
2014	36.85	62.66
2015	36.60	62.91
2016	36.99	62.51
2017	37.26	62.18
2018	37.45	61.94
2019	37.41	62.00
2020	37.71	61.73

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 4
 Acceso a las instituciones de salud
 (datos como porcentaje del total de la población ocupada)



Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

A pesar de que la subcontratación está regulada en los artículos 15-A a 15-D de la Ley Federal del Trabajo, y 15-A de la Ley del Seguro Social, la población ocupada por subcontratación no dejó de crecer desde 2009 e incluso después de las reformas a la LFT en 2012. Sin embargo, parece que a partir de las sanciones suscritas en 2021 se ha dado un golpe importante a las malas prácticas empresariales. Lo anterior al reformar los ordenamientos establecidos sobre las condiciones en que se permite que la empresa opere bajo este tipo de contratos.

El impacto sobre los derechos laborales puede verse desde una afectación social institucional y económica. Los efectos recaen particularmente en la reducción de prestaciones, ya que al no ser beneficiarios de la seguridad social, no reciben ingresos por prima de antigüedad, ni derechos de vacaciones, aguinaldo y liquidación.

Se ha determinado que la subcontratación socava los derechos laborales básicos, mismos que al no respetarse en los contratos con las empresas de *outsourcing*, producen el abaratamiento de la mano de obra, lo cual se verá reflejado al final de una vida laboral en el cálculo de su pensión. La jubilación se ha convertido en la pérdida del júbilo y se ha traducido en angustia y precariedad para los trabajadores.

La competencia desleal entre empresas, en su intento por reducir los costos de producción, se da a costa de afectar al trabajador de una forma nociva. Actualmente no existe coordinación institucional, lo cual propicia espacios permisivos para los abusos de los contratistas.

Referencias

- Arias, D., O.F. Bustinza y V. Barrales (2011). "Operations flexibility and outsourcing benefits: an empirical study in service firms", *The Service Industries Journal*, vol. 31, núm. 11, pp. 1849-1870.
- Boyson, S., T. Corsi, M. Drener y E. Rabinovich (1999). "Managing effective third-party logistics relationships: What does it take?", *Journal of Business Logistics*, vol. 20, núm. 1, pp. 73-100.
- Gilley, K.M. y A.A. Rasheed (2000). "Making more by doing less: An analysis of outsourcing and its effects on firm performance", *Journal of Management*, vol. 24, núm. 4, pp. 763-790.
- Görg, H. y A. Hanley (2004). "Does outsourcing increase profitability?", *IZA Discussion Papers*, núm. 1372, Institute of Labor Economics, pp. 1-29.
- Inegi (2011). *Personal ocupado que no depende de la razón social para la cual trabaja. Censos Económicos 2009*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_per_no_dep_razon_social.pdf>.
- (2016). *Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas: outsourcing. Censos Económicos 2014*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Jiang, N., G.V. Frazier y E.L. Prater (2006). "Outsourcing effects on firms' operational performance: An empirical study", *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 26, núm. 12, pp. 1280-1300.
- Merino, F. y D. Rodríguez (2007). "Business services outsourcing by manufacturing firms", *Industrial and Corporate Change*, vol. 16, núm. 6, pp. 1147-1173.
- Núñez A. y L. Guitart (2011). "Third-party logistics providers in Spain", *Industrial Management & Data Systems*, vol. 111, núm. 8, pp. 1156-1172.
- Palomino, M. (2021). "La evasión fiscal parcial o total en el outsourcing, una violación de derechos humanos justificada", en N. González, C.M. Pelayo y G.E. Estrada, *Las reformas constitucionales de amparo y derechos humanos de junio de 2011*. Serie Opiniones Técnicas sobre Temas de Relevancia Nacional, núm. 44, IJ, UNAM, México.
- Razzaque, M. y C.C. Sheng (1998). "Outsourcing of logistics functions: a literature survey", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, vol. 28, núm. 2, pp. 89-107.
- Sahay, B.S. y R. Mohan (2006). "3PL practices: An Indian perspective", *International Journal of Physical Distribution & Logistic Management*, vol. 36, núm. 9, pp. 666-689.
- Salimath, M.S., J.B. Cullen y U.N. Umesh (2008). "Outsourcing and performance in entrepreneurial firms: contingent relationships with entrepreneurial configurations", *Decision Sciences*, vol. 39, núm. 3, pp. 359-381.

- Sohail, M.S. y A.S. Sohal (2003). "The use of third-party logistics services: A Malaysian Perspective", *SSRN Electronic Journal*, vol. 23, núm. 5, pp. 401-408.
- Sum, C.C., C.B. Teo y K.K. Ng (2001). "Strategic logistics management in Singapore", *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 21, núm. 9, pp. 1239-1260.
- Wilding, R. y Rein Jurado (2004). "Customer perceptions on logistics outsourcing in the European consumer goods industry", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, vol. 34, núm. 8, pp. 628-644.

La subcontratación laboral en México: una relación laboral triangular

Antonio Alberto Vela Peón

Fortino Vela Peón

INDEPENDIENTE DE LA JUSTIFICACIÓN que motivó la reforma al mal llamado *outsourcing* en México, lo cierto es que la manera de prestar servicios o la ejecución de obras bajo dirección y dependencia de empresas contratistas era realmente escandalosa debido a que la autoridad no vigilaba los intereses de los trabajadores en aquellas empresas que simulaban las relaciones laborales.

Lo que empezó a mediados de la década de 1990 como una estrategia de carácter tributario de las grandes empresas para “regular” la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa (PTU) terminó en “prostituir” las relaciones laborales en perjuicio de la clase trabajadora al mercantilizarse la fuerza laboral, prohibida incluso por la Ley Federal del Trabajo (LFT), al proliferar un sinnúmero de empresas prestadoras de servicios defraudadoras que no sólo infringían las disposiciones laborales sino que se omitía el pago de las cargas de seguridad social de los trabajadores, haciendo ver que esta forma de contratación parecía ser un “paraíso laboral y fiscal”, aunque vale la pena señalar que, afortunadamente, no todas las empresas actuaban de esa manera, ya que una inmensa mayoría cumplían un propósito en tanto que eran reales prestadoras de servicios o ejecutoras de obras especializadas.

En estas supuestas relaciones empresariales se encubrían, bajo contratos de naturaleza civil o mercantil, incluso de carácter administrativo con entidades gubernamentales, verdaderas relaciones laborales, generalmente por medio de contrato de servicios profesionales independientes, o bien, con la abierta desfachatez de un “contrato de suministro de personal”, esencialmente mercantil, la mercantilización de la fuerza de trabajo.

Sin duda esta forma de prestar servicios o ejecutar obras, en la época de Mario de la Cueva —distinguido abogado laboralista mexicano— o de Arsenio Farrell Cubillas como titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

(STPS), o incluso con Fidel Velázquez Sánchez —famoso líder sindical— hubieran hecho que pegaran el “grito en el cielo” a esta práctica indebida, perniciosa, simulada y violatoria a la LFT, aun sin que hubiere concepto o regulación sobre la subcontratación laboral. Muchos dirán que en esa época no había globalización y descentralización productiva ni un consumismo feroz, como lo hay actualmente; otros señalarían que la interpretación de la LFT hubiere evolucionado en su aspecto social–empresarial, como en Francia o Alemania, por lo que aun sin estar regulado se alcanzaría a regular.

Lo cierto es que el espíritu de la reforma legislativa en vigor, a partir del 24 de abril de 2021, es evitar la mercantilización de la fuerza de trabajo y procurar que se respeten los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores y, de paso, que se cubran las contribuciones debidas en materia del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y el Impuesto al Valor Agregado (IVA). Sin embargo, consideramos que el decreto de subcontratación laboral quedó a deber a los trabajadores, ya que las modificaciones a las disposiciones legales en esta materia son más recaudadoras y de penalización por la vía tributaria a los contribuyentes que protectoras de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores; eso deja ver que el legislador y, quizás, la autoridad laboral siguen sin entender este fenómeno empresarial.

Lo anterior servirá de contexto para entender y saber cómo las empresas deberán actuar no sólo al contratar, concertar sus relaciones jurídicas y desarrollar sus actividades productivas, sino la forma de cumplir con las obligaciones derivadas del Decreto de Subcontratación Laboral.

Algunas generalidades

El pasado 23 de abril de 2021 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) un régimen a la subcontratación laboral que sustituye el vigente desde el 1 de diciembre de 2012 debido a una reforma a la LFT. En esta última, simplemente se prohíbe la “subcontratación de personal” y se permite la “subcontratación especializada”, sea de prestación de servicios o de ejecución de obras, lo cual deja entrever serias contradicciones.

Ya desde el 2012 se estableció en la LFT que la subcontratación laboral era un contrato —al igual que ahora—, en virtud del cual una persona, llamada “contratista”, ponía a disposición trabajadores en beneficio de una empresa beneficiaria o usuaria de ese personal, llamado “contratante”, quien a su vez

pagaba por la prestación del servicio o la ejecución de las obras una contraprestación para llevar a cabo un objetivo, propósito o actividad específica, bajo ciertas reglas y condiciones.

Antes de la reforma de 2012, y bajo una perspectiva funcional, las disposiciones laborales en materia de subcontratación, o más bien dicho en la intermediación, sólo constituían un referente para el marco jurídico dentro de las actividades empresariales en el ámbito de las relaciones laborales sin que de modo alguno esta regulación, junto con su normatividad y/o aplicación administrativa o judicial, interesara a partes distintas de los trabajadores y empleadores.

Fue después del 1 de diciembre de 2012, y ahora a partir del 24 de abril de 2021, que se enfatiza la actuación de un tercero, con gran poder en el ámbito empresarial, la Administración Tributaria. Así, la legislación fiscal entra al escenario empresarial a regular y darle efectos tributarios a los pagos y acreditamientos de las contribuciones conducentes –ISR e IVA, principalmente– a la materia de subcontratación laboral.

Así, después de diversas reformas legislativas y administrativas de carácter tributario al respecto, así como de varios fracasos judiciales, por parte del Sistema de Administración Tributaria (SAT), parecía haberse encontrado una fórmula –aunque poco afortunada– de efectuar una retención del IVA en 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada por el Contratante al Contratista cuando se trataba de un régimen de subcontratación.

No obstante, el entorno global de los mercados y la eficiencia en costos de las empresas las invitó a continuar con estas prácticas y actividades empresariales para cumplir la finalidad de prestar servicios o vender bienes al consumidor final, sin que éste se enterara de las muchas empresas involucradas. Además, los actores de la tradicional relación laboral, el binomio trabajador y empleador, cambió sin que ningún precedente judicial lo advirtiera.

En este sentido, el trabajador fue el más afectado y lo sigue siendo, pues ahora el fisco tiene instrumentos y herramientas legales para combatir la defraudación fiscal en el uso y abuso de la figura de la subcontratación de personal.

Recordemos que el trabajador es la parte fundamental y concepto básico del derecho del trabajador. Precisemos estos conceptos básicos: trabajador y empleador –mal llamado en México “patrón”. Trabajador es la persona física, individual o natural que presta sus servicios a otra persona, física o jurídica –llamada empleador–, de manera o forma dependiente –la LFT lo llama “subordinado”–, quien realiza las tareas o funciones encomendados bajos las órdenes

o instrucciones dadas por el empleador en un tiempo y lugar determinados a cambio de una contraprestación. Por su parte, el empleador es la persona, física o jurídica, que proporciona o dota de empleo al trabajador.

Esta relación tuvo un cambio gradual pero significativo –hoy trasciende– desde la década de 1980, cuando la industria automotriz –donde, por cierto, se aprecia la división de trabajo observada y comentada por Adam Smith–, bajo la premisa de hacer eficientes los costos de producción, aumentar la productividad y fomentar la competencia, decide trasladar ciertos módulos o parcelas de producción a diversos países, conjuntamente con una directriz dictada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la flexibilización laboral, lo que dinamiza el concepto de descentralización productiva de las empresas y, consecuentemente, desde la perspectiva jurídica, su regulación contractual en el entorno empresarial y su repercusión en el ámbito laboral.

En ese momento es cuando surgen y se producen las relaciones triangulares de trabajo, rompiéndose el binomio señalado y es donde aparece un tercer protagonista: el empresario contratista. Así, la fórmula sería y es: dos empresas y un trabajador.

La descentralización productiva

La descentralización productiva se presenta como una forma de organización de la producción de bienes o servicios; consiste en que una empresa –denominada empresa principal– decide no realizar directamente a partir de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades para enajenar sus bienes o prestar los servicios del productor al consumidor final, sino que opta por transferir esas fases o actividades a una u otras empresas o personas individuales terceras –denominadas empresas auxiliares o complementarias– con quienes celebra diversos acuerdos de cooperación o colaboración empresarial de diversos tipos.

Es así como la descentralización productiva transfiere al exterior de la empresa principal las fases o actividades que antes eran realizadas o desarrolladas internamente por ella, por lo que el consumidor del bien o el servicio de que se trate generalmente nunca se percata de que en el producto final se esconden una pluralidad de empresas.

Así, la teoría económica distingue dos formas de producción de bienes o servicios: la centralizada y la descentralizada. En la primera, la centralización

productiva, todas las fases y actividades de producción se encuentran dentro de la misma empresa; en cambio, en la descentralización productiva, la empresa principal traslada ciertas fases o actividades a empresas terceras donde se concentran las mismas para obtener el producto final.

Este fenómeno de desplazamiento de facetas o actividades de producción es previo al contrato de trabajo, ya que corresponde al actuar de la empresa bajo la libre economía de opción amparada bajo el artículo 5 de la Constitución federal que permite a cualquier persona dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siempre que sean lícitos bajo la libertad contractual y la autonomía de la voluntad.

Así, las formas de la descentralización de los procesos productivos pueden implicar o afectar a los procesos productivos o a las funciones o tareas que se realizan dentro de la empresa. En el primer rubro, esto es, en los procesos productivos que son los momentos en que se desarrolla o despliega la actividad empresarial, atiende a la forma de cómo se hace el bien o se presta el servicio, quién lo hace, dónde se hace y qué costos implica para ser eficiente o eficaz. Por lo que se refiere a las funciones o tareas que se realizan dentro de la empresa, las formas de descentralizar los procesos productivos se dan a partir de la contratación de trabajadores expertos, especializados o generales, lo que afecta el aspecto personal de quien realiza esas funciones o tareas.

Desde el punto de vista jurídico, cuando los procesos productivos se transfieren a terceros, se hace bajo la celebración de contratos típicos regulados por la legislación o muchas veces creando nuevas figuras jurídicas que se acomodan o acoplan a las necesidades empresariales en particular. Aquí es donde se involucran, precisamente, las relaciones laborales.

Originalmente, la descentralización productiva surge como una forma de eficacia y eficiencia empresarial para luego tratar de eludir la normatividad laboral y de seguridad social, pues a partir de la figura jurídica elegida muchas veces se busca evitar y/o asumir las obligaciones que corresponden al empleador y la responsabilidad de éste frente al trabajador, incluyendo los costos asociados en materia de seguridad social y de paso los tributarios.

Las causas de la descentralización productiva no sólo son a veces la eficiencia y la eficacia empresarial, sino también el uso de las nuevas tecnologías, los mercados en donde se venden los bienes o se ofrecen los servicios, la fragmentación en la elaboración del producto final, los incrementos de costos de producción, la competencia feroz que se tiene, la complejidad en la producción del bien o la prestación del servicio que se proporciona, entre otras.

Lo anterior sin duda tiene una fuerte y directa incidencia en las relaciones laborales en sus más variados aspectos, pues el efecto principal, mediato y casi general que provoca es el incremento de empresas para atacar este fenómeno, que van desde la creación de pequeñas, medianas y el fraccionamiento de las grandes empresas.

Si se contempla este fenómeno desde las medianas y grandes empresas se observa que esta fragmentación en módulos o parcelas de fases o actividades productivas hace que se reduzca su tamaño y dimensión, trascendiendo ello en las relaciones laborales, además de que paralelamente a ello surgen empresas especializadas en esas parcelas productivas que serán competencia de esas empresas descentralizadas.

Así, el impacto de la descentralización productiva en las relaciones laborales da origen a las relaciones triangulares que van más allá de la bilateralidad propia del contrato de trabajo empleador-trabajador, aparece un protagonista tercero, que es el empresario que contrata como empresa principal a trabajadores para hacer una empresa auxiliar o complementaria de una empresa principal que la contrata por eficiencia de costos, pero con la merma de salarios y con la dudosa condición de tener el carácter de empleador, en tanto que la condición directa frente a sus trabajadores está supeditada al contrato con la empresa principal, que realmente produce los bienes que venden u ofertan los servicios que se proporcionan al consumidor final.

Generalmente este tipo de relación jurídica empresarial otorga beneficios económicos entre las empresas contratantes, sobre la base de la fuerza o esfuerzo laboral de quien los proporciona, que se genera de una relación triangular. Relación laboral triangular que se genera entre dos empresas y un trabajador con mutua interdependencia que indudablemente tiene repercusión jurídica.

En este sentido, se generan tres tipos de relaciones laborales triangulares:

- a) Empresas que prestan servicios o producen bienes en el mismo lugar de la empresa principal.
- b) Empresas que no desarrollan o realizan la misma actividad de la empresa principal, sino que la complementan o auxilian en sus actividades.
- c) Empresas que desarrollan o realizan la misma actividad que la empresa principal en un alto grado.

Con base en ese contexto, en el ámbito jurídico las relaciones derivadas de los acuerdos, convenios o contratos se regulan de diversas formas, como la

tercerización, la subcontratación y la externalización que, para efectos de este trabajo, conviene explicar brevemente.

En la “tercerización” el acuerdo, convenio o contrato en el que una persona se hace cargo de una parte o varias partes del proceso productivo de manera integral, bajo su cuenta y riesgo asumiendo toda la responsabilidad de esa fase o actividad productiva.

En la “subcontratación”, que en derecho anglosajón se le conoce como *back to back contract* o *the mirror-image rule*, una persona tiene un acuerdo, convenio o contrato principal que lo refleja en las mismas condiciones y términos con otras personas a partir de acuerdos para cumplir el objetivo principal propuesto y específico por el cual se suscribió éste.

Y la “externalización”, también conocida como *outsourcing* o *insourcing*, decisión empresarial que consiste en eliminar una tarea o actividad interna de la entidad para contratar a una persona tercera, independiente o del mismo grupo, que realice esa tarea o actividad que desaparecerá para lograr, principalmente, eficiencia y eficacia en estas tarea o actividad que desaparece. También existe el *Crowdsourcing*, que consiste en que una multitud de personas, físicas o jurídicas, se encargan de tareas o actividades específicas de un grupo de personas por medio de una convocatoria o concurso coordinadas por una de ellas. Lo anterior servirá para entender la reforma en materia de subcontratación laboral.

La reforma en materia de subcontratación

En México, desde noviembre de 2012, con una reforma a la LFT, se introdujo el concepto y regulación legal de la subcontratación en el ámbito laboral que, a partir del 24 de abril de 2021, prohíbe la subcontratación de personal bajo una reforma ambigua e incongruente, misma que, por una parte, expresa que su finalidad es actualizar el marco jurídico laboral de la figura de la subcontratación que resultó insuficiente para evitar las prácticas indebidas de algunos empleadores; y por otra, prohíbe la subcontratación de personal y permite la subcontratación especializada con un carácter esencialmente recaudador y sancionador en el ámbito tributario, sin que se haga justicia social al trabajador y se vigilen las relaciones laborales, ya que su espíritu es bueno: atacar la mercantilización de la fuerza laboral, lo que ya establece la LFT desde 1931.

Esto es así, pues la reforma en la exposición de motivos reconoce que la subcontratación es:

[una] nueva forma de relación jurídica [de] desarrollo del mercado laboral y se caracteriza por el hecho de que una persona física o moral encarga la realización de determinados procesos a otra dedicada a la prestación de diversos servicios o ejecución de obras, por medio de [contratación de] personal experto o a los recursos humanos necesarios para la materialización de determinadas funciones.

Por otra parte, señala que:

[...] la práctica de este régimen laboral no ha estado exenta de prácticas abusivas o simuladas en perjuicio de los derechos de los trabajadores [por lo que] al *prohibir* la subcontratación de personal y establecer reglas precisas [para quienes] contraten únicamente la prestación de servicios de carácter especializado o la ejecución de obras especializadas, [erradica] prácticas [y] diversas formas de simulación en perjuicio de las personas trabajadoras y del erario público [se pretende fortalecer el empleo sin señalar cómo se logrará].

Derivado de la reforma en materia de subcontratación laboral, ahora resulta imprescindible un enfoque multidisciplinar de abogado, contador, administrador, economista y demás personas involucradas en la empresa, para conocer y aplicar la legislación laboral que constituye una de las piezas importante y relevante del conjunto de las relaciones jurídicas que regulan este concepto, pues el SAT tiene la espada de Damocles¹ sobre la cabeza de los contribuyentes.

Uno de los tópicos más controvertidos de esta reforma es que en la subcontratación especializada —trátese de prestación de servicios o ejecución de obras— ni el objeto social de la actividad económica preponderante de la empresa subcontratista especializada ni de la empresa beneficiaria o usuaria, sean coincidentes.

Al respecto debemos indicar que cuando se constituye una entidad jurídica, cualquiera que ésta sea, llamada indebidamente “persona moral”, uno de los puntos más importantes es definir el “objeto social” de ésta, que no es

¹ Expresión comúnmente usada para expresar la presencia de un peligro inminente o de una amenaza.

otra cosa que un listado de actos, operaciones, negocios o actividades a las que se dedicará.

Así, el objeto social de una persona jurídica es la razón de la existencia del ente jurídico; es y será la actividad o actividades lícitas, determinadas y posibles cuya realización delimita los actos, operaciones y negocios jurídicos ejecutados, la inversión de su patrimonio y la capacidad de los administradores de la persona jurídica; y debe constar en el acta constitutiva y en sus estatutos sociales. En esencia, es el fin, finalidad o propósito por el cual se formó la persona jurídica.

Es importante precisar que el 13 de junio de 2014 se publicó en el DOF la llamada Miscelánea Mercantil en la que se adicionó un segundo párrafo del artículo 4 de la Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM) para establecer que: “*Las sociedades mercantiles podrán realizar todos los actos de comercio necesarios para el cumplimiento de su objeto social, salvo lo expresamente prohibido por las leyes y los estatutos sociales*” (énfasis añadido).

El propósito de esta modificación, según su exposición de motivos, es ampliar el margen de acción y otorgar mayor flexibilidad en su actuación de las sociedades mercantiles sin tener que estar reformando constantemente sus estatutos sociales para realizar todas aquellas actividades de naturaleza mercantil que requieran para el cumplimiento del objeto social, en tanto que la parte que interesa señalar es:

Actualmente las empresas únicamente pueden realizar los actos y ejercer las facultades previstas en su escritura constitutiva y, por tanto, para llevar a cabo alguna actividad distinta a las contempladas en su objeto social, es necesario reformar los estatutos sociales.

Esta situación no es congruente con las prácticas comerciales actuales, ya que las empresas pueden cambiar de giro repentinamente y en ocasiones requieren llevar a cabo actos que no se encuentran especificados dentro de sus estatutos. En este sentido, las empresas deben modificar sus estatutos para cambiar de giro o incluir nuevas facultades, con lo cual se les generan costos de fe pública y de tiempo.

La presente iniciativa *adiciona el contenido del artículo 4 de la Ley General de Sociedades Mercantiles para señalar que las sociedades mercantiles, por el solo hecho de serlo, podrán realizar todos los actos de comercio necesarios para el cumplimiento de su objeto social, salvo los expresamente prohibidos por las leyes y los estatutos sociales.*

A partir de la presente reforma se mantiene la libre voluntad de las partes para pactar el objeto social y las facultades o actividades que dicha sociedad mer-

mercantil realizará, pero *se adicionan, por ministerio de ley, todas aquellas actividades de naturaleza mercantil que requieran para el cumplimiento del objeto social*. Con esto, *se amplía el margen de acción de las empresas y se otorga mayor flexibilidad a su actuación, sin tener que estar reformando constantemente sus estatutos*. Lo anterior se encuentra limitado, desde luego, por las restricciones para desarrollar ciertas actividades determinadas por leyes especiales.

En consecuencia, esta reforma subsana la necesidad de anotar muchas actividades a realizar por una sociedad mercantil y contar con un objeto social extenso bajo el temor de incurrir en alguna responsabilidad o no poder realizar algún negocio, lo que hacía en la vida cotidiana de los negocios que toda sociedad enumerará cualquier acto, operación o actividad que se le ocurriera para evitar que una actividad no fuere realizable por no estar expresamente prevista o tener alguna consecuencia no deseada, principalmente por las trabas tributarias que muchas veces ponía la autoridad a limitar las deducciones fiscales, aun cuando dicha actividad no tuviere relación con el objeto principal de la sociedad mercantil.

Así, esta reforma permite interpretar que existe una actividad o ciertas actividades principales de la sociedad y que ahora por mandato de la LGSM la sociedad puede realizar toda clase de actos jurídicos u operaciones de comercio siempre que estén ligados al funcionamiento, desarrollo y ejecución de su objeto social principal —la razón, fin, finalidad o propósito por la que fue creada la entidad jurídica—, dando lugar así a que, además del objeto social principal existan actos, operaciones o actividades auxiliares, accesorias, conexas, complementarias o compartidas vinculadas con el objeto principal, siempre que sean lícitas y no prohibidas por las leyes e incluso permitir aquellas de carácter accidental.

En este sentido, corresponde originalmente al administrador o administradores de toda sociedad mercantil la realización de todos los negocios y/u operaciones inherentes al objeto de la sociedad según lo previene el artículo 10 de la LGSM, salvo lo que expresamente establezcan la Ley y el contrato social, además de que la misma LGSM precisa que los socios y/o los administradores deberán abstenerse de realizar negocios sociales del objeto de la sociedad *so pena* de incurrir en responsabilidad.

Por tanto, el objeto social actúa como límite de la capacidad de los administradores y éstos obligan a la sociedad en todo lo que se refiere no sólo al objeto principal de la sociedad sino aquellos que logren este fin, lo que incluso

conforme a la LGSM pudiera interpretarse de diversas disposiciones que estos actos, operaciones y negocios son validables mediante asamblea de socios o accionistas, según sea el caso.

El hecho de que en el objeto social de las sociedades se consigne un acto o actividad genérico en el que se indique, más o menos, que “la sociedad puede celebrar los convenios, operaciones y demás actos que requiera para la marcha ordinaria de los negocios sociales” o enunciados similares con esa intención es legalmente posible y, en nuestra opinión, no infringiría lo dispuesto en el artículo 13 de la LFT, que permite la subcontratación especializada, sea de prestación de servicios o de ejecución de obras, siempre que no formen parte del objeto social principal ni de la actividad económica y preponderante de la beneficiaria.

Con estas consideraciones, entonces, a qué objeto social o actividad económica y preponderante se refiere el decreto de subcontratación laboral. En nuestra opinión, al objeto social principal que cada una tenga y para lo cual fue creada.

Por tanto, ahora las empresas pueden realizar cualquier negocio social siempre que esté dentro de los rubros generales del fin social y que pueden consistir en actividades auxiliares, accesorias, conexas, complementarias o compartidas vinculadas siempre al objeto social principal, incluso aquellas de carácter accidental.

Por ejemplo, en una construcción de una casa habitación o de un edificio de usos múltiples, habitacional, oficinas y esparcimiento, como los que ahora se construyen, seguirá siendo un contrato de obra, desarrollada o ejecutada por una persona jurídica o física siempre que así sea en la realidad y pueda acreditarse. En este caso, lo interesante será cuidar las relaciones jurídicas que derivan para desarrollar o ejecutar esa obra, pues habrá maestros carpinteros y de cimentación; supervisores, albañiles y peones; electricistas, alumineros, cristaleros; ingeniero estructuralista, en fin, una larga lista de trabajadores especializados en la que habrá relaciones contractuales o de subcontratación especializada o no, de naturaleza civil o mercantil, donde pudiera o no actualizarse la subcontratación prohibida.

Cada caso es diferente, en otro ejemplo, tendríamos una empresa de logística que tenga como objeto desplazar ciertos bienes de un lugar a otro, bajo instrucciones detalladas de su cliente, donde lo fundamental es el transporte, almacenaje y estibamiento propios e inherentes a esta actividad económica

—diríamos el objeto principal. Desde esa perspectiva podría interpretarse que esa empresa no podría contratar o subcontratar una transportación, por ejemplo terrestre, aérea o marítima, o un almacenaje o un servicio de estiba dado que le es propio e inherente a su objeto y, con ello, considerarse ilegal, pues hay que atender a las circunstancias y al contexto en el que se desenvuelve esta actividad, o bien, una persona que es impresor o cualquier actividad principal que por cualquier circunstancia, sea de carga de trabajo, descompostura o reparación de una maquinaria o, incluso, por costo, pueda pedir la maquila de ese trabajo o la subcontratación.

Por tanto, si se interpretase este requisito del objeto de una manera tan restrictiva que se impidiera realizar este tipo de actividades o relaciones jurídicas, además de hacer nugatoria la reforma, sería violatoria del derecho fundamental del trabajo a que se refiere el artículo 5 constitucional.

Así, sin duda, es un hecho que el conocimiento del negocio que desarrolla cualquier empresa es y será un elemento indispensable para contratar los servicios u obras, sean especializados o no, buscando siempre atender, entre otros aspectos, al valor agregado, así como descubrir qué actividad se realiza, desarrolla o ejecuta por medio de esa relación jurídica, esto es, si es complementaria, auxiliar, accesoria o accidental o no; la eficacia de los resultados, para discernir cuáles son principales y propias, en fin, voltear a la actividad económica y productiva.

Adicionalmente, la reforma a la LFT asimila la prestación de servicios o la ejecución de obras que sean complementarias o compartidas entre empresas de un mismo grupo empresarial a la subcontratación especializada, siempre que no formen parte del objeto social principal ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba (beneficiaria).

Entendemos por servicios u obras compartidas aquellas actividades que se distribuyen, reparten o dividen con el propósito de reducir costos y mejorar controles entre una a varias empresas del mismo grupo de sociedades y por servicios u obras complementarias como aquellas actividades que se ligan al funcionamiento del objeto social principal que debieran generar un valor añadido o agregado.

Por su parte, la LFT define por grupo empresarial lo que establece el artículo 2, fracción X, de la Ley del Mercado de Valores (LMV); así, por grupo empresarial se considera:

[A] conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras.

De la definición anterior se desprende que para que exista un grupo empresarial deben reunirse los siguientes elementos:

1. Un conjunto de personas jurídicas.
2. Que estas personas jurídicas estén organizadas bajo un esquema de participación directa o indirecta en el capital social.
3. Que dentro de este conjunto de personas jurídicas exista una que mantenga el control del conjunto de esas otras.

En cuanto al tema de la participación directa o indirecta en el capital social no se precisan requisitos y/o montos, empero, por lo que hace al control de las personas jurídicas es oportuno transcribir la fracción III del artículo 2 de la LMV que señala por control:

[...] la capacidad de una persona o grupo de personas, de llevar a cabo cualquiera de los actos siguientes:

- a) Imponer, directa o indirectamente, decisiones en las asambleas generales de accionistas, de socios u órganos equivalentes, o nombrar o destituir a la mayoría de consejeros, administradores o sus equivalentes, de una persona moral.
- b) Mantener la titularidad de derechos que permitan, directa o indirectamente, ejercer el voto respecto de más del cincuenta por ciento del capital social de una persona moral.
- c) Dirigir, directa o indirectamente, la administración, la estrategia o las principales políticas de una persona moral, ya sea a través de la propiedad de valores, por contrato o de cualquier otra forma.

En consecuencia y retomando lo anterior, tenemos dentro de nuestro orden jurídico nacional una figura de Subcontratación Laboral compleja donde nada se regula sobre la relación laboral triangular.

Otro aspecto importante es que a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) le fue imposible elaborar una definición clara sobre la materia de subcontratación laboral, toda vez que el 15 de junio de 2006, en la Conferencia Internacional del Trabajo, al emitirse la Recomendación 198 sobre relación de trabajo, sólo se contemplaron 30 monografías y 70 estudios de diversos países sobre la naturaleza jurídica de la relación laboral.

La primera discusión de la OIT sobre el tema de subcontratación quedó reflejada en el Informe VI (1) “Trabajo en régimen de subcontratación. Sexto punto del orden del día”, en la 85a. reunión de la OIT en 1997, en Ginebra, Suiza, en el que se señaló que: “[el] trabajo en régimen de subcontratación es un fenómeno dinámico, polifacético y aún poco estudiado, de modo que es difícil establecer una clasificación clara de sus diversas modalidades”.

Posteriormente, en los acuerdos de dicha reunión se ordenó preparar un proyecto de Convenio basado en las conclusiones arribadas y someterlas a discusión para la 86a. reunión de la Oficina Internacional del Trabajo el siguiente año, donde se publicaron los Informes V (2A) y (2B) sobre el trabajo de subcontratación, incluso se elaboró un Addendum al Informe V (2B) que propuso un Proyecto de Convenio sobre el trabajo de subcontratación en cuyo artículo 1 se establece:

A efectos del presente Convenio, la expresión “trabajo en régimen de subcontratación” designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como “empresa usuaria”) por una persona (designada como “trabajador en régimen de subcontratación”), *cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria*, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria.

Adicionalmente, es importe también señalar que, sobre el “suministro de trabajadores por particulares”, éste fue regulado por el Convenio de la OIT sobre agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Este Convenio 181 atribuye a la agencia la función de *emplear trabajadores con la finalidad “de ponerlos a la disposición” de una tercera persona denominada expresamente “empresa usuaria”*. Es así, toda vez que el artículo 1, punto 1, inciso b), del Convenio sobre

las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) –que por cierto México no ha suscrito– establece:

A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo: [...] servicios consistentes en emplear trabajadores *con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona*, física o jurídica (en adelante “empresa usuaria”), que determine sus tareas y supervise su ejecución.

Por tanto, en nuestra opinión, es posible interpretar que la intención del legislador es y siempre ha sido regular los servicios de subcontratación para efectos fiscales de forma diversa a la legislación laboral, ya que cuenta con una definición y elementos distintos; esto es, de una manera que “jurídica y *materialmente*” pueda demostrarse el efecto tributario que se produce en el patrimonio del contribuyente que se ve beneficiado y se compruebe una verdadera prestación de servicios que no sea independiente.

Por último, la LFT contiene requisitos de carácter sustantivo como presupuesto para que las empresas sean subcontratistas especializadas, entre las que se encuentran el de tener una estructura suficiente, la especialidad, la ausencia de deudas o tener un patrimonio, la ausencia de sanciones y obtener un registro denominado Registro de Empresas Prestadoras de Servicios u Obras Especializadas (REPSE), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

En cuanto a la estructura suficiente, ésta consiste en que la empresa subcontratista especializada tenga una estructura organizativa que le permita cumplir con las obligaciones que asumen como empleador en relación con el objeto social.

La especialización de la empresa subcontratista consiste en reunir elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña, que se encuentren debidamente sustentados, como pueden ser la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, el equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, experiencia, entre otros, pero sobre todo que aporten un valor agregado a la beneficiaria.

La especialización es la parte toral de la subcontratación y su antónimo es la generalización o trabajos generales. Entonces tenemos que la especialización son tareas determinadas y específicas donde se requiere personal capacitado y con experiencia necesaria para desarrollar las actividades que se

le encargan. Sin duda un trabajo especializado es más oneroso que una actividad general, pero también deberá redundar en beneficios económicos para la empresa contratante.

Otro aspecto que revisa el REPSE para emitir la autorización de empresa subcontratista especializada es carecer de deudas de carácter fiscal o de seguridad social, ya que con esta exigencia se pretende garantizar la solvencia económica de este tipo de empresas especializadas para hacer frente a las deudas que van a asumir en el futuro, tanto con los trabajadores como con terceros, incluyendo las autoridades fiscales.

El artículo 15 de la LFT establece que empresas especializadas que proporcionen los servicios de subcontratación laboral deberán contar con registro ante la STPS denominado REPSE que resulta indispensable para contar con un acervo vigente, estadístico y de control que permita a la autoridad identificar, registrar y regular a estas empresas a partir de un Padrón Público.

Para este efecto, la STPS emitió el Acuerdo de registro en el REPSE, en el que se indica que este registro deberá establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar y que por cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y describir los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional.

Asimismo, dicha normativa establece las formas, maneras para acreditar el carácter especializado, aportando para ello información y documentación respecto a la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio, experiencia, entre otros, en tanto que el concepto de especializado que se usa en la legislación laboral y tributaria para calificar la subcontratación permitida, desde el punto de vista jurídico, se puede calificar como un concepto jurídico indeterminado –flexible para ajustarse a cada caso–, para lo cual deben cumplirse dos supuestos: *i*) que no formen parte del objeto social del empleador beneficiario; y *ii*) que no formen parte de la actividad económica y preponderante del empleador beneficiario.

Si entendemos que es un concepto jurídico indeterminado no será posible llegar a una definición jurídica de prestación de servicios o ejecución de obras especializadas, sino que para ello deberá atenderse caso por caso y adentrarse a las actividades y labores o tareas económicas y productivas que se realizan para encontrar un acercamiento o conceptualización en particular.

Así, la especialización de la prestación de servicios o de la ejecución de las obras, los objetos sociales de las empresas intervinientes y la actividad económica y preponderante de las personas involucradas serán los ejes rectores de la subcontratación especializada permitida, adicionalmente del REPSE ante la STPS, demostrables, entre otros, con la escritura constitutiva, el contrato, la constancia de situación fiscal del Registro Federal de Contribuyentes, el comprobante fiscal y la transferencia electrónica de fondo que acredite el pago, entre otros elementos probatorios.

Sin embargo, es importante puntualizar que los tribunales federales han establecido, como estándar probatorio, en otro tema, la materialización de operaciones, que estos instrumentos probatorios enumerados no son los únicos con los que una empresa subcontratista y beneficiaria pueda acreditar la especialización y la actividad económica y preponderante de la subcontratación permitida, que son esencialmente de forma, sino que será necesario contar con elementos de prueba que demuestren las actividades y tareas económicas y productivas que se desarrollan, ejecutan o realizan; la naturaleza de éstas, la finalidad o propósito que persigue, los beneficios obtenidos, costos, eficiencia y eficacia de la actividad o tarea realizada, las credenciales de la especialización, entre otros aspectos.

Por ello, el acuerdo de registro en el REPSE señala que tendrá efectos para una o varias actividades especializadas y dicha especialidad deberá mantenerse para que subsista la autorización, y que a cada actividad especializada le será asignado un número de folio específico, con la condición de no realizar labores propias del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria.

Adicionalmente, el acuerdo de registro en el REPSE indica que este registro podrá considerar como especializados aquellos servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, siempre que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.

Para ello, la autoridad laboral instrumentará y realizará las acciones de vigilancia permanente para que se cumplan estos requisitos. Es importante precisar que el pasado 26 de agosto de 2021, la STPS emitió una Guía² que establece, entre otros temas, un apartado con diversos “aspectos a considerar”

² Véase <<https://repse.stps.gob.mx>>.

acerca de lo que significa proporcionar o poner a disposición trabajadores propios en beneficio de un tercero, al señalar:

- a) Se entiende que se proporciona o se pone a disposición trabajadores propios en beneficio de un contratante, *cuando uno o varios trabajadores llevan a cabo servicios especializados en un espacio o centro de trabajo distinto de aquel con quien guardan una relación laboral.*
- b) En casos en que los trabajadores del contratista desarrollen labores en las instalaciones del contratante, se considerará que se proporciona o se pone a disposición personal, *cuando esos trabajadores desempeñen sus labores en las instalaciones del contratante de manera permanente, indefinida o periódica.*
- c) Serán indicios de que se proporcionan o se ponen a disposición trabajadores del contratista, aquellas labores que se realicen en las instalaciones, establecimiento o centro de trabajo de una empresa, *por personal que no sean trabajadores de la misma.*
- d) Tratándose de personas físicas o morales que pongan a disposición personal en términos de un contrato relacionado con publicidad, mercadotecnia y difusión de productos o marcas, aquéllas deberán precisar su actividad en el objeto del contrato sin que puedan efectuar actividades propias del contratante. En los casos señalados en los incisos anteriores, el contratista deberá inscribirse en el REPSE ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- e) Las personas físicas o morales que por su conducto realicen actividades de promoción o publicidad de una marca propia, y cuyo personal se ponga a disposición en un centro de trabajo distinto al suyo, también deberán inscribirse en el REPSE ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Desde el punto de vista jurídico, esta guía carece de fundamentación legal, además de que no está suscrita por algún funcionario competente que cuente con las facultades suficientes para emitir este tipo de documentos, ni contiene una interpretación de disposición alguna de la LFT, por lo que en nuestra opinión no tiene fuerza legal alguna y no resulta vinculativo para los empleadores, sólo es una referencia.

Referencias

Organización Internacional del Trabajo (1997). “85.a reunión, Ginebra, junio de 1997”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, OIT <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc85/address.htm>>.

- (1998). “86.a reunión, Ginebra, junio de 1997”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, OIT <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-vadd.htm>>.
- (2006). “95.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo”, 31 de mayo/16 de junio de 2006, *Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)*, OIT <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/95thSession/lang--es/index.htm>>.
- Secretaría de Gobernación (2001). “Prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación”, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo durante su Octogésima Séptima Reunión, celebrada en Ginebra, Suiza, el diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, *Diario Oficial de la Federación* <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=767982&fecha=07/03/2001>.
- (2014). Código de Comercio, de la Ley General de Sociedades Mercantiles, de la Ley de Fondos de Inversión, de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, de la Ley Federal de Derechos y de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en relación con la Miscelánea en Materia Mercantil, *Diario Oficial de la Federación*, 13 de junio <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348651&fecha=13/06/2014>.
- (2021). “Subcontratación laboral”, *Diario Oficial de la Federación* <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021>.

Segmentación, subcontratación y mercado de trabajo en México: oportunidades abiertas por el cambio institucional

Graciela Bensusán Areous

Landy Sánchez Peña

Introducción

EN ESTE CAPÍTULO SE ANALIZA la segmentación en el mercado de trabajo en México originada por factores institucionales y sus diferentes modalidades, así como los cambios normativos que, en principio, podrían igualar o al menos reducir las asimetrías en las condiciones de trabajo entre los asalariados.

En particular, nos interesa examinar la prohibición de la subcontratación del personal como forma de adaptación de las condiciones laborales a las exigencias competitivas de las empresas y su articulación con otras reformas institucionales que pueden fortalecer el poder colectivo de los trabajadores. Sostenemos al respecto que esta modalidad de relación laboral triangular tiende a dar lugar a un trato diferenciado en una misma empresa entre los trabajadores contratados en forma directa y los subcontratados en el contexto de un proceso generalizado de precarización de los empleos en sus diferentes dimensiones: informalidad, inestabilidad y deterioro de los ingresos (Rodgers y Rodgers, 1989). Si bien el uso extendido y creciente de la subcontratación de personal facilitó este proceso de precarización, no fue principalmente un recurso para evitar la inscripción de los trabajadores al seguro social en tanto, como se verá, la informalidad laboral ha sido más alta en los sectores con menor incidencia de la subcontratación. Tampoco se tradujo *per se* en menores ingresos. En cambio, esta figura se relaciona con un uso extendido de contratos temporales (que suelen ser penalizados salarialmente),¹ mayor dificultad de

¹ En su estudio sobre empleos atípicos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra la penalización salarial que se vincula con los contratos temporales en diversos países (OIT, 2016).

los trabajadores para sindicalizarse y menores prestaciones junto a privación de los trabajadores subcontratados del derecho al reparto de utilidades originado en las empresas beneficiarias de la subcontratación.

Por lo anterior, consideramos que la reforma a la Ley Federal del Trabajo adoptada en 2021 sobre subcontratación y, al mismo tiempo, sobre el reparto de utilidades, después de un largo proceso de debate y negociación al más alto nivel, en conjunto con las reformas en materia de libertad sindical y negociación colectiva de 2019 y el fortalecimiento de las estrategias de fiscalización en curso (en materia del uso abusivo de contratos temporales), así como el acceso a un sistema de justicia laboral independiente, podrían funcionar en sentido contrario y contribuir a mejorar la calidad de los empleos.

Es decir, argumentamos que, así como el trato legal diferenciado lleva a la segmentación en los mercados de trabajo, la legislación también puede contribuir a igualar las condiciones laborales. Sin embargo, en contra de todo determinismo institucional, reconocemos que este resultado dependerá de muchos factores y, muy especialmente, de que exista un contexto económico apropiado para la generación de empleo formal. Tampoco pueden esperarse efectos inmediatos del cambio institucional, ya que éstos suelen manifestarse como resultado de un proceso de adaptación de prácticas muy arraigadas difíciles de transformar en el corto plazo.

Para desarrollar estos argumentos, el presente capítulo se organiza de la siguiente manera: en la primera sección, se analiza el enfoque de la segmentación institucional de los mercados de trabajo, a la luz de las funciones que cumple la legislación laboral y los conceptos principales que se utilizan en el capítulo. En la segunda, se presenta un breve panorama del tratamiento institucional de la subcontratación a nivel regional y sus efectos en la desigualdad de los mercados de trabajo, para inscribir el caso de México en un contexto más amplio. En la tercera sección se presentan algunos indicadores de mercado de trabajo en México que dan cuenta de la importancia creciente de la subcontratación como forma de adaptación de las empresas y sus efectos. En la cuarta se analizan las razones que llevaron al cambio institucional en materia de subcontratación y, desde una perspectiva sistémica, que sostiene la necesidad de considerar la interacción entre las diversas dimensiones de los derechos laborales para visualizar sus posibles efectos, se revisa el conjunto de las reformas y políticas laborales que podrían contribuir a frenar la precarización de los empleos, acentuada en el contexto de la pandemia por covid-19.

La segmentación institucional y las funciones de la legislación laboral²

La segmentación de los mercados de trabajo atribuible a factores institucionales puede ser vista a la luz de las funciones que desempeña la legislación laboral. Si bien existe cierto consenso en que uno de los propósitos originales de esta zona del ordenamiento jurídico ha sido dar poder a los más débiles estructuralmente en el mercado de trabajo y reducir las desigualdades entre los mismos trabajadores asalariados (Weller, 1998; Marshall, 2016), lo cierto es que por diversas razones dichas desigualdades no sólo no han desaparecido, sino que se han acentuado. Por ejemplo, Deakin (2016) y Marshall (2016) sostuvieron que la legislación laboral cumple estas importantes funciones que deberían llevar a una mayor igualdad: coordinación económica, reparto de los riesgos, impulso a la demanda agregada, democratización del mundo del trabajo y empoderamiento de los grupos vulnerables.

Sin embargo, un análisis sobre la manera deficiente en que estas funciones se cumplen en diversos países de América Latina concluye que, si bien en la década de los 2000 se hicieron progresos a partir de reformas institucionales y políticas pro-trabajadores, las desigualdades persisten. Prueba de ello es que una importante proporción de los trabajadores se encuentra atrapada en empleos de baja productividad, sin protección social y éstos son excluidos de los beneficios del desarrollo frente a una minoría de trabajadores que pueden acceder a empleos de calidad (Bensusán, 2016 y 2022).

Fitoussi y Rosanvallon (1997) distinguen al respecto dos tipos de desigualdades en el mercado de trabajo: las estructurales, que serían irreductibles, como las que se dan entre capital y trabajo, junto a las “desigualdades dinámicas”. Estas últimas se manifiestan entre los mismos trabajadores. Aunque se consideraban transitorias, en tanto desaparecerían al expandirse el capitalismo y operar eficazmente los instrumentos de protección legal, estas desigualdades tendieron a profundizarse en el contexto de la globalización junto con el crecimiento de las formas atípicas o no estándar de empleo.

Los empleos atípicos son aquellos que no cumplen con ciertas características —aunque en realidad nunca fueron dominantes en los países de la región— como la existencia de contratos formales, de duración indefinida, con

² Parte de las ideas incluidas y ampliadas en esta sección proviene de Bensusán (2022).

jornadas completas, dependientes de un único empleador y con ingresos que satisfacen las necesidades familiares, así como en un lugar bajo control del empleador (Gutiérrez, 2016: 515).

De esta manera, aunque la legislación laboral tendió a promover el trabajo típico o estándar y a tolerar sólo bajo determinados requisitos las contrataciones atípicas (como la subcontratación en sus diversas modalidades), éstas no se han podido frenar perjudicando principalmente a las mujeres, los jóvenes y adultos con menores niveles de calificación. Éstos son quienes más afectaciones han tenido en las crisis, como sucedió en la pandemia por covid-19, debido al agravamiento de la pobreza y la desigualdad, así como a una recuperación insuficiente con predominio de empleos informales (Maurizio, 2021; OIT, 2021).

Los estudios sobre segmentación laboral y dualidad en los mercados de trabajo de autores como Doeringer y Piore (1971) se centraron en los factores institucionales que generan la desigualdad entre un segmento primario protegido y otro secundario, desprotegido y flexible, cuya existencia facilita la adaptación de las empresas a las exigencias e incertidumbres del mercado (Piore, 1975). Igualmente, los estudios del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) exploraron las causas y dinámicas del sector informal urbano, sin distinguir todavía entre las unidades económicas y las personas que laboraban en ellas (Tokman, 1976). En las siguientes décadas, este fenómeno estuvo en el centro de las preocupaciones de los especialistas, generándose diversas teorías explicativas, metodologías para su medición y propuestas integrales de solución (Chen, 2012). A su vez, investigaciones más recientes muestran que lo que las nuevas tendencias en los empleos estarían anunciando es la creciente generalización de la precariedad laboral asociada con el deterioro de la protección del empleo y la caída de los salarios reales, derivada de cambios en los modelos productivos y de negocios así como a factores de tipo institucional, por ejemplo, la flexibilización de las normas laborales (Gutiérrez, 2016: 518).

Sin embargo, la distinción entre empleos precarios y no precarios no es precisa ni tampoco lo es su relación con los empleos típicos y atípicos, ya que puede haber empleos típicos que son a la vez inseguros y precarios, como lo muestran Durán y Narbona con su concepto de “formalidad precarizante”, complejizando la dualidad tradicional.

Justamente, este concepto es útil para dar cuenta de los efectos de subcontratación de personal, ya que suele tratarse de un empleo que tiende a ser formal (porque de esta manera el contratante se protege de ser considerado como empleador), pero que resulta precario por el uso extendido de contratos temporales, que a su vez pueden dar lugar a menores prestaciones y salarios (OIT, 2016). En el mismo sentido, otros autores han mencionado, al lado de los *insiders* y *outsiders*, una categoría intermedia: los *midsiders*, formados por trabajadores estables en micro firmas con precarias condiciones de empleo e ingresos (Jessoula y Vesan, 2011).

Entendemos por tanto en adelante la precariedad laboral como un fenómeno heterogéneo y con diversas dimensiones que, sin embargo, prevalecería en los empleos atípicos: la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, la insuficiencia de los ingresos, la mayor vulnerabilidad y la falta de acceso a la seguridad social derivada del trabajo (Gutiérrez, 2016: 522).

Esta última dimensión se corresponde con el concepto de informalidad laboral que utilizaremos en este capítulo, referido a la forma más extendida de segmentación institucional y exclusión de la protección social de los asalariados (por evasión del empleador de sus obligaciones legales sin consecuencias) que se observa en los mercados de trabajo latinoamericanos (Bertranou *et al.*, 2013).

Las funciones de la legislación y la desigualdad entre asalariados

Un enfoque útil para avanzar en la comprensión de las desigualdades dinámicas entre los mismos asalariados y el papel que desempeña al respecto la legislación laboral es el seguido por Dingeldey *et al.* (2020: 7-14), quienes indagan si la legislación laboral es una de las causas de la segmentación que prevalece en los mercados de trabajo —y de qué manera—, expresada en la creciente expansión de formas atípicas o no estándar de empleo, así como en la precariedad e informalidad laboral. Identifican al respecto tres funciones independientes entre sí, aunque interrelacionadas: el establecimiento de estándares de protección para todos los trabajadores; la constitución de ventajas o “privilegios” para determinadas categorías o en ciertas condiciones (como los contratados en forma directa frente a los subcontratados o los contratos por tiempo indeterminado frente a los temporales) y la adopción de reglas que tienden a igualar los derechos, contrarrestando las diferencias que provienen de las formas de contratación o de factores sociales o culturales.

Desde esta perspectiva, como se adelantó en la introducción, este capítulo busca mostrar que, así como la legislación laboral permitió un trato diferenciado a partir de figuras como la subcontratación de personal o el trato discriminatorio al personal que realiza trabajo remunerado en el hogar, la misma legislación puede crear condiciones favorables y un trato más igualitario a los trabajadores asalariados. Esto es lo que ha sucedido en México a partir de un singular activismo pro-trabajadores del Poder Legislativo a partir de 2018, tanto por factores políticos internos como por las presiones derivadas de las negociaciones comerciales internacionales.³

Considerando la tipología sobre modelos de legislación laboral construida por los mismos autores a partir de este enfoque y de una metodología basada en la medición de la fortaleza o debilidad de cada una de las dimensiones de estas funciones, ubicamos el diseño de la legislación laboral mexicana dentro del modelo que denominan “universalista”. Este modelo se caracteriza por “una alta probabilidad de inclusión general cuando la constitución de privilegios es débil y coincide con altos niveles de protección e igualdad”.

El modelo opuesto al universalista sería el del *laissez faire*, cuando coinciden bajos estándares laborales con reducidos privilegios y normas igualadoras (Dingeldey *et al.*, 2020: 21). Si bien por el diseño la legislación mexicana se acerca al modelo universal al proteger sin distinción a todos los asalariados y contemplar normas que buscan igualar derechos, otros factores institucionales y económicos explican por qué no se observa una inclusión generalizada sino, hasta cierto punto, selectiva de éstos en la protección.

Ello se explica, además de la heterogeneidad productiva que caracteriza al entorno económico, porque la segmentación institucional tiene diferentes manifestaciones: falta de cobertura legal (exclusión de los no asalariados); trato legal diferenciado entre asalariados (privilegios para el trabajo típico o estándar y restricción de derechos para determinadas categorías, como los contratados por tiempo u obra determinado o subcontratados) y la evasión de normas (como en el caso de los trabajadores en plataformas prestadoras de servicios que son asalariados encubiertos o falsos autónomos, o los asalariados informales en el sector formal o informal de la economía).

³ Para una revisión de los factores externos e internos que llevaron a la reforma laboral de 2017 y 2021 en materia de libertad sindical, negociación colectiva y sistema de justicia laboral, así como de la agenda laboral del T-MEC, véase Bensusán y Middlebrook (2020).

Cada una de estas modalidades de segmentación institucional exige remedios diferenciados en el ámbito de la política pública. Por ejemplo, frente a la subcontratación de personal, que puede considerarse como un caso de segmentación legal arbitraria, la solución adoptada en México en 2021 ha sido la prohibición de esta modalidad y la regulación estricta de otras, como la subcontratación de obras y servicios especializados. Sin embargo, cuando la igualdad de derechos individuales no se acompaña también del fortalecimiento del poder de asociación y negociación colectiva y/o de los sistemas de vigilancia y aplicación de las normas para aumentar el costo, no cumplir con sus obligaciones, los cambios institucionales pueden quedarse en el papel. De ahí la importancia de tomar en cuenta el carácter sistémico de las instituciones laborales (Deakin, 2016), a la luz de la interacción entre sus diversas dimensiones, como mostramos en la cuarta sección de este capítulo.

La subcontratación y sus consecuencias: precarización y desigualdad

La subcontratación o tercerización es una práctica empresarial que tiene larga data en el mundo y ha cobrado mayor fuerza en el contexto de la globalización, derivada de la fragmentación vertical de las empresas, las facilidades que surgen de las nuevas tecnologías y la reducción del costo del transporte.⁴ Se trata de una forma de contratación atípica con significativa presencia en América Latina, por lo que resulta de interés para ilustrar el concepto de segmentación institucional, así como su efecto en las desigualdades dinámicas entre los mismos asalariados. Asume por lo general dos modalidades: la subcontratación de personal (también llamada cesión de personal o suministro de mano de obra) consiste en la puesta a disposición del personal de un empleador (contratista) en beneficio de un tercero (contratante). Por su parte, la subcontratación de obras o servicios supone que un contratista las realiza con personal bajo su control a favor del contratante.

Por lo que se refiere a las consecuencias de la subcontratación en la calidad de los empleos, una nutrida bibliografía da cuenta de sus efectos en

⁴ Para una revisión de las modalidades de la subcontratación y las alternativas de regulación en México, véase Bensusán (2020).

términos del abatimiento de los salarios, la mayor inestabilidad laboral, la pérdida de derechos individuales (como la estabilidad laboral o el reparto de utilidades) y, sobre todo, de derechos colectivos (Castillo y Sotelo, 2013; Basualdo y Esponda, 2014; Iranzo y Richter, 2012). De ahí la importancia de que el Estado intervenga a partir de la adopción de regulaciones que condicionen su utilización para evitar un uso abusivo y disponga de los medios e instrumentos necesarios para fiscalizar su cumplimiento y reducir sus efectos más negativos (Ermida y Orsatti, 2009; Orsatti, 2013; Gianibelli, 2014).

La expansión de esta práctica en el contexto de la globalización se explica porque permite que la empresa beneficiaria de las obras o servicios realizados por los trabajadores, formalmente contratados por otra empresa, eluda sus responsabilidades laborales, aunque éstos trabajen en los hechos bajo su control, mientras el papel de empleador lo asume formalmente el subcontratista. La modalidad de tercerización (o relación triangular) que genera mayores abusos, provocando más precarización y desigualdad, es la subcontratación de personal o suministro de mano de obra (por un subcontratista o una agencia de empleo temporal), a diferencia de la subcontratación de obras o servicios especializados.⁵ Dados los niveles de precarización laboral asociados con esta forma de contratación triangular, se ha señalado incluso que estos trabajadores constituyen “una segunda clase de trabajadores” (Druck, 1999, citado por Silveira de Souza y da Costa Lemos, 2016).

La legislación de la región ha experimentado oscilaciones en las últimas décadas junto con la orientación política de los gobiernos a la par que el cuestionamiento sobre estas prácticas se ha intensificado y generado importantes movilizaciones de los trabajadores, principalmente en Argentina, Chile y Brasil, en las que la demanda de igualdad de trato fue una de las más relevantes.⁶

En cualquier caso, la regulación de la subcontratación sigue siendo un terreno de disputa entre quienes aspiran a frenar las desigualdades y vulnerabilidades que se originan por factores institucionales en el mercado de trabajo y las de quienes buscan márgenes siempre crecientes de flexibilidad laboral,

⁵ Para una revisión de los problemas de conceptualización de la tercerización (relaciones laborales triangulares), véanse Basualdo y Esponda (2014) y Ermida y Coluzzo (2009).

⁶ Por ejemplo, en Argentina, los conflictos vinculados con la subcontratación ocurrieron entre 2006 y 2011 principalmente exigiendo el cumplimiento del principio de igualdad salarial por igual tarea, la estabilidad laboral y por problemas de encuadramiento en la negociación colectiva (Fernández y Longo, 2020).

con reducción de costos y debilitamiento de la acción colectiva de los trabajadores, como principal forma de adaptación ante las presiones competitivas (Orsatti, 2013; Dean y Rodríguez, 2009).

Los regímenes de subcontratación vigentes difieren entre sí, evolucionaron de manera distinta y pueden clasificarse como permisivos (Argentina, Brasil y Uruguay), o restrictivos (México y Chile) (Etchemendy *et al.*, 2019). Existen iniciativas legislativas en algunos parlamentos que buscarían prohibir la subcontratación de personal con la aspiración de combatir de raíz la precariedad, mientras en México esta aspiración ya se logró con base en una nueva regulación que es una de las más restrictivas de la región (Biavaschi, 2016; Bensusán, 2022).

Argentina y Brasil son ejemplos que muestran la tendencia a expandir el uso de esta figura. En Argentina se facilitó su utilización al reformarse la legislación en 1976 y 1998, modificando regulaciones previas (1974) más restrictivas. Se redujo así la responsabilidad de la empresa contratante sólo para el caso de que se haya subcontratado la actividad principal y se la eximió de la obligación de vigilar a la empresa contratista (o subcontratista). También se excluyó la obligación de incluir a los trabajadores subcontratados en el convenio colectivo de la empresa principal, lo que era un candado frente al riesgo de precarización de los empleos y, a la vez, una forma de evitar que la subcontratación afectara sus derechos colectivos.⁷ Sin embargo, sólo se mantuvo el tratamiento igualitario para los trabajadores de la contratante y del contratista, cuando se subcontrataran actividades principales de la empresa contratante, lo que llevó a la desprotección de los trabajadores que realizaban labores accesorias o secundarias.

Existen diversos proyectos en el Congreso de ese país que buscan regresar al régimen original de 1974, sin limitar el alcance de la subcontratación, que no han podido concretarse, pero también hay una propuesta que apuesta a una mayor liberalización de las reglas, lo que refleja la falta de consenso sobre las ventajas o desventajas de esta figura (Biavaschi, 2016: 104; Etchemendy *et al.*, 2019).⁸

⁷ Ley de Contrato de Trabajo, artículo 30 (20.744) de 1974; Ley 21.297, artículo 30, 1976 y Ley 25.013 de 1998.

⁸ Sobre el conflicto en 2010 que reactivó en la agenda pública de Argentina el tema de la subcontratación, derivado del asesinato de un militante, obrero subcontratado que se manifestaba en contra de los arreglos entre el sindicato y una empresa ferroviaria, véase Basualdo, Morales y López (2014).

Las regulaciones de Uruguay (2006) y Chile (2006) son semejantes entre sí y resultan permisivas, en tanto no limitan la subcontratación de obras o servicios en el caso de la actividad principal de la empresa contratante, aunque establecen la responsabilidad solidaria de ambas empresas, que puede volverse subsidiaria cuando la contratante fiscaliza a la contratista y exige el cumplimiento de sus obligaciones (Etchemendy *et al.*, 2019). Sin embargo, a diferencia de Chile donde la negociación colectiva tiene baja cobertura (Durán y Narbona, 2021), tanto en Argentina como en Uruguay la amplia cobertura que en el último país alcanza a más de 90% de los asalariados, ha permitido avances en la protección de los trabajadores subcontratados y contribuye en alguna medida a reducir los riesgos asociados con esta figura, particularmente las diferencias arbitrarias en las condiciones de trabajo (Biavaschi, 2016: 105-106).⁹ Estos casos muestran bien cómo la interacción entre derechos individuales y colectivos puede dar lugar a diferentes resultados.

En Brasil se dieron marcadas oscilaciones en el tratamiento de la subcontratación. Originalmente se permitía la tercerización (participación de terceros en la relación laboral) en la Ley 6019 de 1974 sobre trabajo temporario (bajo la dictadura militar), pero la figura estaba sujeta a las interpretaciones jurisprudenciales que tendían a ser más restrictivas. La ordenanza Súmula 331, emitida por parte del Ministerio Público del Trabajo, había anulado un enunciado previo del Tribunal Superior del Trabajo (TST), para permitir la subcontratación limitada a las actividades secundarias de la empresa contratante exclusivamente, a la vez que estableció la responsabilidad subsidiaria entre ambas empresas.

Con posterioridad, debido a presiones empresariales para lograr la eliminación de esta restricción, se realizaron audiencias públicas organizadas por el TST que más bien apuntaron en la dirección contraria, a favor de establecer la responsabilidad solidaria (el trabajador puede demandar simultáneamente a contratista y contratante) en lugar de subsidiaria. Sin embargo, en los años siguientes se presentaron proyectos de leyes adversos a las posturas de las organizaciones sindicales y favorables a un uso amplio de la tercerización (Biavaschi, 2016: 97). Finalmente, después del golpe legislativo a la presidenta Dilma Rousseff, el gobierno emitió por primera vez una ley que permitió la subcontratación de las denominadas “actividades fin”, además de las “actividades

⁹ La ley 18.099 de 2007 y la 18.251 del 2008 de Uruguay se ocupan de las tres figuras: subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra.

medio”, tal como lo venían reclamando en los años previos los empresarios (Etchemendy *et al.*, 2019: 294).

El caso de Brasil ilustra tanto las oscilaciones en el sentido protector de la legislación vinculadas con la orientación política de los gobiernos, como los efectos negativos de la subcontratación en la calidad del empleo, que podrían agravarse al hacerse efectiva la nueva legislación en un contexto de fuerte expansión de esta figura entre 2000 y 2013 (112%). Esta ampliación de la subcontratación llega junto a reformas en los derechos colectivos que podrían dar lugar a un mayor debilitamiento de los sindicatos (Bensusán y Cerdas, 2021). En el caso del petróleo, por ejemplo, se advierte que por cada cuatro subcontratados había sólo uno directamente contratado (Druck, 2016: 4). Un estudio del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Laborales, citado por Silveira de Souza y da Costa Lemos (2016), estimó que en 2010 había 11 millones de trabajadores subcontratados, equivalentes al 25% del empleo formal del país, afectando principalmente a los grupos más vulnerables de la sociedad: mujeres, jóvenes, personas de color y migrantes. Estos trabajadores obtenían salarios 27.1% más bajos que los trabajadores contratados directamente y jornadas semanales tres horas más largas, con un promedio de duración de 2.6 años en el trabajo, 45% más corto que los demás trabajadores formales, a la par que más del 80% de los accidentes de trabajo ocurrían en lugares donde había trabajo subcontratado. Ello se debía tanto al tipo de trabajo realizado como a la precariedad de las condiciones bajo las cuales se desarrollaba. Otro dato es que del total de individuos que fueron protegidos por el Departamento de Erradicación del Trabajo Esclavo del Ministerio de Trabajo y Empleo, entre 2010 y 2013, 85% eran trabajadores subcontratados (Silveira de Souza y da Costa Lemos, 2016).¹⁰

En suma, esta revisión confirma que sólo bajo estrictas condiciones de reglamentación y mayor poder colectivo podría evitarse que la subcontratación (especialmente la de personal) genere precarización de los empleos o multiplique la desigualdad de trato entre subcontratados y trabajadores directos.

¹⁰ Cabe señalar que otras fuentes estiman conservadoramente en poco más de cuatro millones los trabajadores en actividades típicamente tercerizadas, es decir, 11.73% de los asalariados (Pelatieri *et al.*, 2018). Para un detallado análisis de la situación de la subcontratación en diversos sectores económicos de Brasil, véase Druck (2016).

Por ejemplo, se requeriría la exigencia de responsabilidades solidarias entre el empleador y el beneficiario de la prestación del servicio, garantías en derechos colectivos junto a la presencia de sindicatos fuertes y una amplia cobertura de la negociación colectiva, aunadas a esfuerzos estatales por fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales –de seguridad social y fiscales– y posibilidad de reclamar los derechos ante una justicia independiente y oportuna, condiciones que por lo general están ausentes en la región y en México en particular (Bensusán, 2006). Esto es precisamente lo que, al menos por su intención, pretenden cambiar las reformas a la LFT adoptadas en México a partir de 2019, con el antecedente de la reforma constitucional de 2017.

En la siguiente sección se examinan brevemente algunas de las tendencias de la subcontratación en México que motivaron el interés gubernamental por avanzar en las restricciones y frenar su expansión, en el contexto de una generalizada precarización de los empleos, optando por prohibir una de las modalidades más abusivas de la subcontratación –la de personal–, mientras se restringió la de obras y servicios especializados, como ya se dijo. En este caso se permitió bajo un estricto control estatal a la que no se refiera a la actividad principal o preponderante de la empresa contratante, cuestión que se trata en la cuarta sección.

Segmentación y precarización en el mercado de trabajo

Los mercados de trabajo de la región revelan diferentes formas de adaptación de las empresas a la hora de buscar una mayor flexibilidad laboral, que en parte se explican por diferencias en los diseños institucionales, la presencia de sindicatos y/o la fortaleza o debilidad de los sistemas de inspección. Según datos de encuestas oficiales de 2019, mientras en los países del Cono Sur se hace un mayor uso de contratos temporales y trabajos de tiempo parcial (los salarios más altos lo favorecen), en México la modalidad más extendida es la informalidad laboral en el trabajo asalariado (34.2% frente a 11.2% en Uruguay), aunada al uso de la subcontratación de personal. La informalidad laboral es una forma de segmentación institucional que deriva de la evasión de la obligación de inscribir a los trabajadores en la seguridad social ante la insuficiencia de fiscalización y es más alta en México que en otros países comparables. A su vez, dentro del sector formal de la economía se dio, en México, principalmente en las grandes empresas de todos los sectores de actividad,

un uso creciente de la subcontratación (de personal o de obras y servicios). Como mostramos a continuación, mientras las grandes empresas optaron por la subcontratación, los micro y pequeños establecimientos registran mayores niveles de informalidad laboral.

Algunos datos ilustran estas tendencias y permiten poner en contexto el caso de México.¹¹ En Chile los contratos temporales equivalían a 25.9% de los trabajadores asalariados, más del doble que en Argentina, Brasil o México. Por el contrario, el uso de contratos de tiempo parcial era alto en Argentina (32.6%), al igual que en Uruguay (27.6%) y equivalían al doble de México (16%) y al triple que en Chile (9.8%).

Cabe señalar que también México se distingue por un menor nivel de formalización de los contratos de trabajo (65.7% frente a 87.6% en Chile), lo que si bien no es obligatorio está asociado con menor acceso a prestaciones (sólo 6.5% de los asalariados sin contrato formal lo tiene en Chile frente a 24% en México).

Otro factor asociado con condiciones laborales precarias es trabajar en sectores de baja productividad, por lo general en unidades económicas pequeñas informales, y llega al 28.2% de los asalariados en Argentina, 24% en México, 18.9% en Uruguay frente a 13.2% en Chile. En los cinco países (incluido Brasil) las mujeres estaban sobrerrepresentadas en este tipo de contratos, principalmente por insuficiencia en la política de cuidados y el desigual reparto de tareas según género, por lo que estuvieron entre los contingentes más afectados por los efectos de la pandemia (OIT, 2021).

La expansión de la subcontratación y la calidad de los empleos

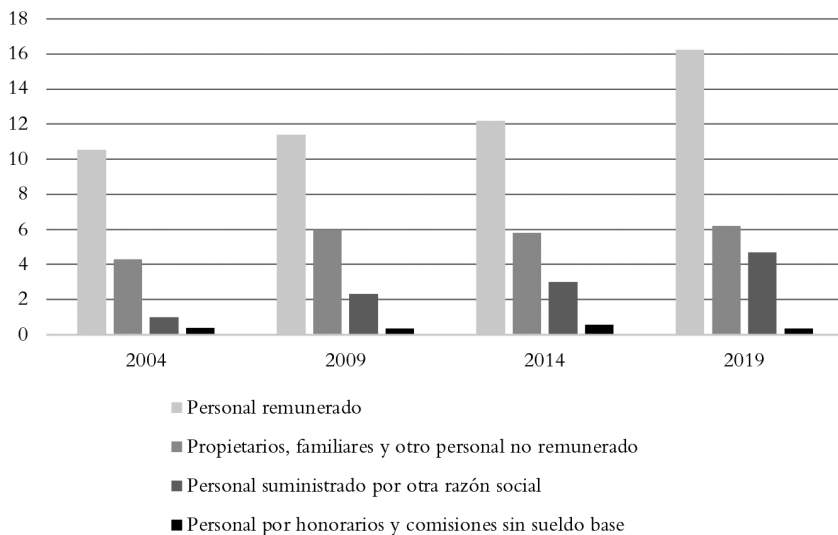
Como argumentamos, la subcontratación se convirtió en una manera conveniente e institucionalizada para generar empleo a la vez que se eludían las responsabilidades de los verdaderos beneficiarios del trabajo asalariado. Los trabajadores tuvieron que aceptar estas condiciones dado el contexto generalizado de precarización de los empleos. De acuerdo con los datos de los

¹¹ Datos calculados a partir de fuentes oficiales de los cinco países (en el caso de México corresponden a ENOE, segundo trimestre) para el 2019, antes de la pandemia. Véase al respecto el análisis de éstos, y el resumen contenido en el Cuadro 3, en Bensusán (2022).

Censos Económicos, la subcontratación en México creció de manera importante entre 2004 y 2019, tanto en el número de trabajadores que laboran bajo la figura de “provistos por otra razón social” como en relación con su proporción en el empleo nacional.

La Gráfica 1 permite apreciar que, mientras en 2004 eran cerca de un millón de trabajadores, en 2019 este número alcanzó los 4.1 millones, para representar casi 17% del personal ocupado en los establecimientos. De hecho, entre el censo de 2004 y el de 2019 la subcontratación se cuadruplicó.

Gráfica 1
Evolución del tipo de personal, números absolutos (millones)



Fuente: elaboración con base en Inegi, Censos económicos 2004-2019.

La consolidación de la subcontratación como estrategia patronal se observa también si consideramos la relación entre personal remunerado dependiente y no dependiente (provisto por otra razón social). En 2004 se reportaban 9.5 trabajadores suministrados por otra razón social por cada 100 trabajadores remuneradores directos de los establecimientos; esta proporción aumentó a 24.7 en 2014 y para 2019 ya alcanzaba 28.8. Sin embargo, el nivel de subcontratación a lo largo de los sectores económicos no es homogéneo, sino que

varía de manera importante entre los sectores. Al comparar en el tiempo la intensidad de subcontratación se observa que no sólo aumentó el promedio, sino que también la subcontratación se expandió a un número más amplio de subsectores de la economía y, por lo tanto, se multiplicó la intensidad con la que se echa mano de esta forma de contratación a lo largo de los sectores y subsectores de la economía mexicana, tal y como se observa en el Cuadro 1.

La mayoría del personal contratado se ubica en los establecimientos de gran tamaño. En 2014, de las 4.2 millones de unidades económicas, sólo 75 842 declararon emplear personal suministrado, es decir, 2% del total de los establecimientos del país. Debido a la estructura productiva mexicana, caracterizada por un alto volumen de empresas micro y pequeñas, no es de extrañar que, si bien sólo 4% de las grandes unidades económicas señalaron emplear personal suministrado por un tercero, su peso terminó representando 47.8% de este tipo de personal, seguido por las empresas medianas con 32.8%, mientras que las micro sólo ocupaban 4.4 por ciento.

Esta fuerte selectividad en quienes utilizaban la subcontratación muestra que este es un mecanismo formal de flexibilización de la contratación que, por tanto, suele presentarse en las grandes compañías. En contraste, los micro establecimientos se caracterizan por una mayor informalidad en la contratación y, por tanto, el personal suministrado por otra razón social tiene menor peso entre el personal ocupado.

Si bien no disponemos de la información por establecimiento para el Censo 2019, el patrón observado en términos del peso en el empleo es consistente: la proporción de trabajadores subcontratados respecto del personal remunerado disminuye con el tamaño de la unidad económica. Mientras que en las unidades micro (1 a 10 trabajadores) representaba 5.8%, en las unidades pequeñas (11-50 trabajadores) alcanza 11%, sube a 46% en las unidades medianas (51 a 250) y se mantiene en 31% en las grandes (251 y más).

Nuestro análisis también muestra que en sectores de alta subcontratación el peso de la masa salarial tiende a ser menor, a la vez que una buena parte de estos gastos se asocian más a sueldos del personal administrativo y de dirección que a los trabajadores de producción, ventas o servicios. Asimismo, se observa que en los subsectores donde hay más subcontratación la proporción dedicada a prestaciones como proporción del valor añadido tiende a disminuir (Sánchez *et al.*, 2020). Desafortunadamente, el Censo económico no permite conocer directamente las condiciones de los trabajadores, pues sólo proporciona datos agregados por establecimiento.

Cuadro 1. Características selectas por nivel de subcontratación

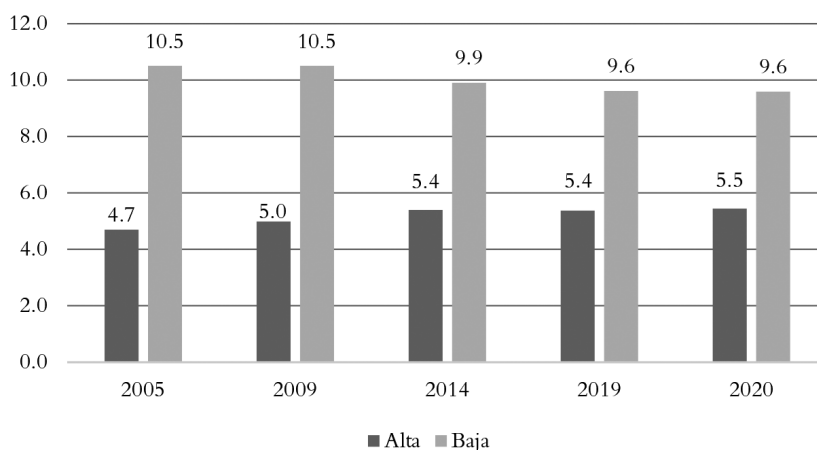
	2004		2019						
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)
Sector 11 Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.00	12.08	163957.6	55011.1	89.3	83.0	6.3	8.9	1.8
Sector 21 Minería	14.18	51.32	228109.4	569122.2	82.7	32.1	50.6	14.6	2.7
Sector 22 Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final	3.11	73.93	543937.6	207983.9	80.0	48.7	31.3	19.5	0.6
Sector 23 Construcción	7.13	19.83	96556.9	73738.8	83.9	63.6	20.3	13.7	2.4
Sector 31-33 Industrias manufactureras	8.90	24.57	154893.2	160975.9	75.3	54.9	20.4	16.4	8.3
Sector 43 Comercio al por mayor	14.63	35.80	91896.2	121483.0	79.3	56.7	22.6	11.3	9.4
Sector 46 Comercio al por menor	9.37	41.52	108303.2	73369.0	84.7	70.1	14.6	11.9	3.4
Sector 48-49 Transportes, correos y almacenamiento	7.31	20.75	114826.1	149866.2	85.0	63.8	21.2	12.8	2.1
Sector 51 Información en medios masivos	28.49	59.78	208597.2	336088.4	76.1	52.7	23.4	22.4	1.5
Sector 52 Servicios financieros y de seguros	27.33	63.30	245732.6	391406.4	80.3	33.6	46.7	14.3	5.3
Sector 53 Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	31.77	32.25	77522.8	86528.7	84.9	60.1	24.9	11.7	3.4
Sector 54 Servicios profesionales, científicos y técnicos	8.85	15.27	82513.9	106072.8	87.0	56.8	30.3	10.6	2.4
Sector 55 Corporativos	7.34	10.87	110952.2	518313.7	45.5	30.9	14.6	54.2	0.3
Sector 56 Servicios de apoyo a negocios, manejo de residuos y servicios de remediación	4.51	6.61	69898.6	87449.0	87.3	66.7	20.6	9.7	2.9
Sector 61 Servicios educativos	0.26	6.87	77585.6	119867.8	83.4	56.3	27.1	15.7	0.8
Sector 62 Servicios de salud y de asistencia social	6.86	14.68	179711.2	96009.2	85.8	66.3	19.5	12.9	1.3
Sector 71 Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	18.89	30.04	182599.0	121155.3	87.8	69.5	18.3	11.2	1.0
Sector 72 Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	15.90	30.89	104596.6	60248.6	89.1	78.6	10.6	9.6	1.2
Sector 81 Otros servicios excepto actividades gubernamentales	3.33	5.73	69902.8	71245.7	89.7	76.0	13.7	8.6	1.7
Total nacional	9.50	25.40	140270.3	128258.4	79.7	56.7	23.0	15.3	5.0

(a) Personal provisto por otra razón social respecto del personal remunerado (%); (b) Personal provisto por otra razón social respecto del personal remunerado (%); (c) Pagos prometidos por persona contratada y proporcionada por otra razón social (anual, pesos); (d) Remuneración media por persona ocupada remunerada (pesos); (e) Participación de los salarios y sueldos en el total de remuneraciones (%); (f) Participación de los salarios al personal de producción, ventas y servicios en el total de remuneraciones (%); (g) Participación de los sueldos al personal administrativo, contable y de dirección en el total de remuneraciones (%); (h) Prestaciones sociales a total de remuneraciones (%); (i) Participación de las utilidades repartidas a los trabajadores en el total de remuneraciones (%). Fuente: elaboración con base en Inegi, Censos económicos 2004-2019.

Por su parte, la fuente más usada para este fin, la *Encuesta nacional de ocupación y empleo* (ENOE), no permite distinguir quiénes son subcontratados, pero es posible realizar una aproximación a los impactos de la subcontratación considerando las diferencias en variables clave entre sectores de alta y baja subcontratación, así como comparar su evolución en el tiempo. En seguida analizamos los resultados en dimensiones clave de las condiciones laborales: protección social, nivel de ingresos, informalidad y sindicalización.

La Gráfica 2 muestra la proporción de trabajadores que reportan laborar en subsectores con altos y bajos niveles de subcontratación en la ENOE. En esta fuente también se aprecia un crecimiento del empleo en los sectores de alta subcontratación que permanece sin cambio entre el primer trimestre de 2019 y 2020.

Gráfica 2
Porcentaje de trabajadores ocupados,
subsectores de alta y baja subcontratación

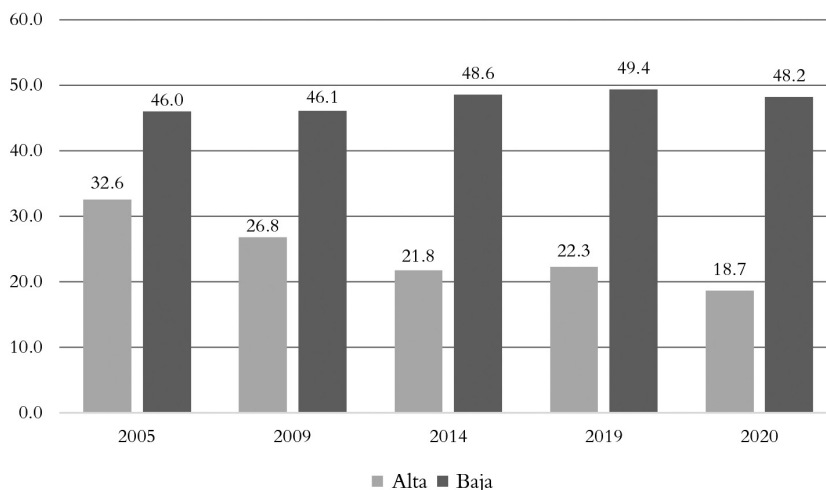


Fuente: estimaciones con base en la ENOE (varios años).

Por otro lado, en el contexto nacional donde cerca de 56% de los trabajadores están empleados en la informalidad (ENOE 2019, 2020), destaca el hecho de que los trabajadores en los sectores de alta subcontratación tenían notoriamente menores niveles de informalidad. Efectivamente, el aumento de la proporción de subcontratación está acompañado de una formalización importante en estos subsectores, de tal suerte que a inicios de 2020 sólo 18%

era informal (Gráfica 3). Eso se acompañaba también con una menor proporción de trabajadores sin acceso a servicios de salud en los sectores de alta subcontratación que en los de baja en el 2020 (20.2 frente a 54.6), a la vez que la proporción de los trabajadores que declararon tener un contrato también fue más elevada en los sectores de alta subcontratación (80.4 frente a 61.6).

Gráfica 3
Nivel de informalidad



Fuente: estimaciones con base en la ENOE (varios años).

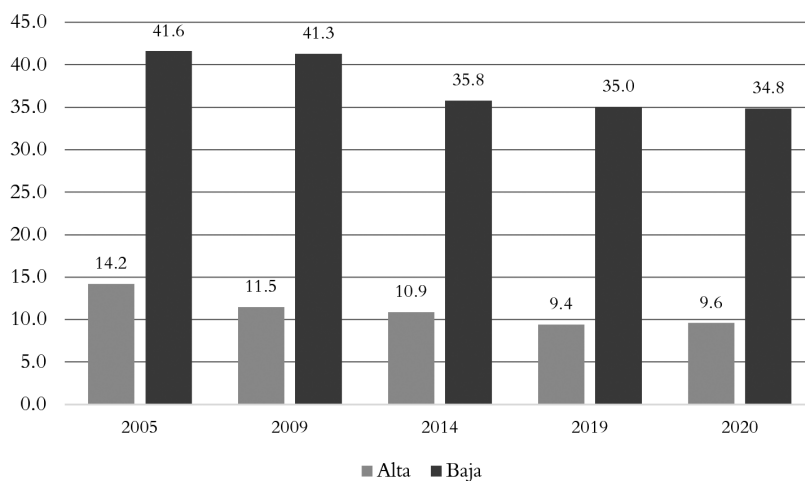
Por otro lado, los datos sobre ingresos muestran un panorama mixto. Mientras que la proporción con trabajadores con ingresos de cinco salarios mínimos o más era más elevada en los sectores de alta que en los de baja subcontratación (4.8 frente a 2.8), la media de los ingresos por hora era menor en los primeros que en los segundos, ello como producto de la mayor dispersión salarial y diversidad de condiciones en los sectores de baja subcontratación.

Debe reconocerse que las estadísticas disponibles pueden no capturar la naturaleza de las relaciones subcontratadas, por ejemplo, que una empresa de finanzas subcontrate los servicios de atención a clientes, por lo que la menor formalidad o ingresos se reflejaría en este último y no en el primero.

Debe destacarse que la sindicalización presenta un descenso en el tiempo tanto en los sectores de alta como en los de baja subcontratación (Gráfica 4).

Sin embargo, la diferencia más clara se presenta en la proporción de población ocupada que está sindicalizada, ya que en los subsectores de alta subcontratación la proporción no supera 10%, mientras en el caso de los sectores de baja subcontratación se observa que más de una tercera parte se encuentra sindicalizada. Esto último está asociado con actividades paraestatales y públicas y algunos otros sectores en los que es el propio carácter de la actividad el que determina el bajo nivel de subcontratación (servicios de mantenimiento y reparación y de pasajeros). Este resultado coincide con la tesis de que la subcontratación busca reducir costos al ganar mayor flexibilidad, eficiencia y obtener mayores ganancias (Bustamante y Bermúdez, 2010 citados en Arce, 2016) y a la vez podría ser una forma de evitar las negociaciones contractuales.

Gráfica 4
Porcentaje de trabajadores sindicalizados
por nivel de subcontratación en el subsector



Fuente: estimaciones con base en la ENOE (varios años).

Cabe señalar también que, por definición, el personal subcontratado en ningún caso disfruta del derecho al reparto de utilidades en la empresa contratante (ya que no depende de esa razón social), que es donde se generan las ganancias, lo que explica una de las principales razones por las que las grandes empresas buscaban utilizar en forma creciente las relaciones de tipo triangular

y exigió la reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT) para dar su aval a la reforma en materia de subcontratación, como se verá más adelante.

Al estudiar de manera específica la situación en cuatro subsectores de actividad (industria automotriz, seguridad, industria electrónica y aeroespacial y *call centers*) se pudo observar la manera en que utilizan las distintas formas de tercerización laboral, los distintos niveles de subcontratación y las condiciones laborales. Por ejemplo, mientras en el sector automotriz, así como la electrónica y aeroespacial se privilegia el uso de personal subcontratado o no dependiente de la razón social (como lo denomina el Censo Económico), las empresas de seguridad y los *call centers* prestan generalmente servicios a otros establecimientos e industrias. De todos los subsectores, las diferencias más importantes en condiciones laborales entre contratados en forma directa y dependientes de otra razón social se encontraron en la industria automotriz, que es donde, como resultado de la reestructuración productiva en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se utiliza en mayor proporción personal subcontratado, reemplazando el empleo originalmente directo con una importante reducción de costos laborales salariales y no salariales.¹²

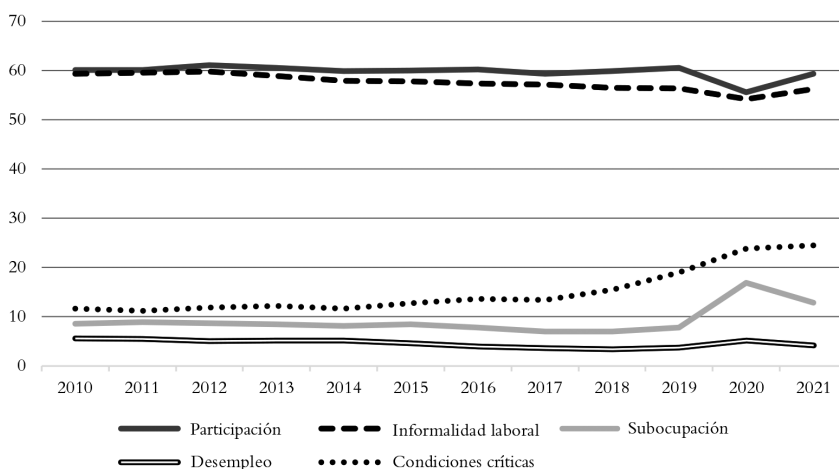
A la precaria y segmentada condición del mercado de trabajo deben añadirse los efectos de la pandemia por covid-19, que contrajeron la ocupación de manera importante, en tanto poco más de 4.2 millones de personas dejaron de estar ocupadas entre el primer y el tercer trimestre de 2020. Si bien de entonces a la fecha se ha recuperado la ocupación, todavía no se logran los niveles pre-pandemia.

La Gráfica 5 muestra la evolución de indicadores clave y deja ver la caída en la participación laboral por el aumento del desempleo, pero sobre todo por aquellos trabajadores disponibles para trabajar, pero desalentados (Sánchez y Álvarez 2021). Asimismo, permite apreciar los sistemáticamente altos niveles de informalidad que, si bien se redujeron en 2020, sólo reflejaban la contracción en la actividad económica. Debido a las medidas de manejo de la crisis sanitaria, la actividad informal no fue un refugio tan claro para los

¹² Para una revisión de las principales conclusiones de los estudios sectoriales sobre subcontratación, véase Bensusán y Sánchez (2020). Estos estudios muestran comportamientos diferentes en muchos aspectos, por ejemplo en el caso de las remuneraciones. Además, mientras en el caso de la electrónica se muestra que los trabajadores subcontratados fueron cada vez peor pagados respecto de los contratados en forma directa entre 2014 y 2019, no sucedió lo mismo en el sector aeroespacial (Carrillo *et al.*, 2020).

trabajadores que perdieron su ocupación, como lo fue en crisis económicas pasadas (Sánchez y Álvarez 2021).

Gráfica 5
Evolución de indicadores clave del mercado laboral



En suma, los datos muestran con claridad que, si bien la subocupación laboral creció entre 2019 y 2020 de manera pronunciada, ésta decreció conforme los tiempos de trabajo se recuperaron y se transitó a nuevas fases de la pandemia. En contraste, las condiciones críticas de ocupación¹³ crecieron desde 2010, acelerando su aumento a partir de 2017 para alcanzar a casi 24% de los ocupados en 2020 y 24.5% para el siguiente año, reflejando el mayor número de personas que trabajan más horas y ganan poco.

Las nuevas reglas sobre subcontratación y otras reformas en México: interacción igualadora de las condiciones laborales

El enfoque sistémico acerca del funcionamiento de las instituciones laborales supone que la efectividad de los derechos y, por ende, en la calidad de los

¹³ Inegi define la tasa de condiciones críticas como el “porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos”.

empleos depende, entre otros factores, de la interacción entre derechos individuales, derechos colectivos junto con el sistema de fiscalización y aplicación de las normas (Deakin, 2016). A ello debe sumarse la interacción de las instituciones con la política laboral de los distintos gobiernos, ya que ésta puede crear un contexto más o menos favorable para el progreso, el estancamiento o el retroceso en la legislación laboral y la defensa de los derechos de los trabajadores. Estas interacciones pueden tener un efecto tanto positivo como negativo sobre la calidad de los empleos.

Nuestro argumento derivado de este enfoque, es que en México se registró una marcada tendencia a la precarización de los empleos en el contexto de la globalización, debido a una interacción desfavorable a los trabajadores entre las tres dimensiones de la institucionalidad laboral: por una parte, derechos individuales formalmente protectores (incluyendo restricciones para subcontratar); pero, por otra, creciente debilidad de los sindicatos junto a simulación en la negociación colectiva, además de ausencia de la inspección del trabajo y falta de acceso a una justicia laboral independiente y oportuna.

Todo ello en el contexto de una política laboral favorable a los empresarios, como en el caso de la preservación a ultranza de un sistema corporativo de representación de los trabajadores proclive a la simulación y el control y a una política de salarios mínimos a la baja como principal factor de atracción de las inversiones.

Por el contrario, las reformas adoptadas entre 2019 y 2021, en un contexto de fuerte activismo legislativo a favor de los trabajadores,¹⁴ podrían contribuir a frenar, sino a revertir esta tendencia, reduciendo la segmentación laboral proveniente de factores institucionales. Ello se lograría al interactuar las siguientes instituciones: 1) prohibición de la subcontratación de personal, asociada con las prácticas más abusivas y regulación restrictiva de otras modalidades de externalización de las que se derivaba desigualdad de trato y fragmentación de la comunidad laboral; 2) fortalecimiento de la democracia y la libertad sindical junto a la autenticidad de la negociación colectiva, eliminando obstáculos y prácticas que impedían la representación de los intereses de

¹⁴ Entre otras reformas orientadas a reducir la desigualdad laboral, que no serán analizadas en este capítulo, están la eliminación de un trato discriminatorio de las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar en la LFT y la Ley del Seguro Social, así como la ratificación del convenio 189 de la OIT, además de la protección del teletrabajo (Bensusán, 2019 y 2022; Flores 2019; Cebollada, 2017).

los trabajadores; 3) garantías para el acceso a una justicia laboral independiente; 4) modernización de la estructura y nuevas estrategias de la inspección del trabajo; y 5) una política de salarios mínimos proactiva. Esta última posibilitó la recuperación frente a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos, indicador que llevaba a la pobreza a los trabajadores más vulnerables y ejercía una presión hacia abajo sobre el conjunto de las remuneraciones, incluyendo las contractuales. Si bien se trata de cambios institucionales y en la política laboral que en principio tienen esa potencialidad transformadora en el mundo del trabajo, para que se concrete en más y mejores empleos se requerirá tanto de una adecuada implementación como de un entorno económico productivo que favorezca este resultado (Weller y Roethlisberger, 2011).

Desde esta perspectiva, a continuación se muestra de manera concisa en qué consisten estas reformas recientes y cómo podrían interactuar para reducir la segmentación debida a factores institucionales en el mercado de trabajo, cumpliendo así una de las funciones esenciales de la legislación laboral.

Las nuevas reglas en materia de subcontratación, el reparto de utilidades y la temporalidad de los contratos de trabajo

La evasión del reparto de utilidades y el uso abusivo de contratos temporales fueron razones que impulsaron la expansión de la subcontratación de personal a partir de 2005, como se mostró en el apartado anterior. El debate sobre la regulación en materia de subcontratación se intensificó en México entre 2019 y 2020 oscilando entre quienes pedían la vigilancia estricta de las restricciones introducidas en la reforma de la LFT de 2012 para subcontratar a partir de una inspección laboral fortalecida, evitando el uso extendido de esta figura, y quienes consideraban que la única manera de frenar su expansión era cambiar la legislación para prohibir o restringir de manera más estricta las diversas formas de subcontratación.

Las evidencias mostraban que esta forma de contratación se estaba convirtiendo en el principal modo de generación de empleo en el mercado de trabajo, en lugar de utilizarse como una modalidad excepcional por razones de especialización. Como resultado de la realización de dos parlamentos abiertos y sus sucesivas negociaciones a alto nivel, finalmente se reformaron diversos instrumentos jurídicos: la LFT y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, además de la Ley del Seguro Social, la del Infonavit, la Ley

del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Impuesto al Valor Agregado y el Código Fiscal de la Federación. Estos cambios se aprobaron en el Senado de la República el 20 de abril de 2021 casi por unanimidad.¹⁵

La exposición de motivos de la iniciativa presidencial¹⁶ advirtió las razones por las cuales se optó por la prohibición de la subcontratación de personal y limitar la de obras y servicios. Entre otros propósitos se buscó evitar que se siguieran violando los derechos de los trabajadores, el daño a la Hacienda Pública, la afectación a los institutos de seguridad social y la competencia desleal contra empresas que cumplen con sus obligaciones laborales y fiscales. Justamente, otro de los motivos fue terminar con la desigualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores contratados en forma directa y los subcontratados, como es el caso de la mayor inestabilidad laboral derivada del uso de contratos temporales y la falta o merma de prestaciones.

Para lograr estos propósitos se prohibió la subcontratación de personal y solamente se permitió la subcontratación de obras y servicios que no se refirieran a la actividad preponderante o esencial de la empresa contratante. Para estos casos, se incluyó la obligación de que las contratistas se inscribieran en el Registro de Empresas Prestadoras de Servicios y Obras Especializadas, organizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Aunque supuestamente la subcontratación se asoció con mayor informalidad, los datos que se mostraron en el anterior apartado no parecen confirmarlo. Más bien, muestran que una de las principales diferencias —entre trabajadores contratados directamente por la razón social y los que no lo son— radica en un menor nivel de prestaciones y, muy particularmente, en la falta o ausencia de reparto de utilidades. Es decir, una de las motivaciones que

¹⁵ El resultado de la votación en la Cámara de Diputados fue de 284 votos a favor, 108 en contra y 17 abstenciones. Cámara de Diputados, *Boletín* 6302 <<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2021/Abril/13/6302-La-Camara-de-Diputados-aprobo-en-lo-general-y-en-lo-particular-el-dictamen-sobre-subcontratacion-laboral>>. Por su parte, en el Senado fue de 110 votos a favor, uno en contra y una abstención. Senado de la República, 20 de abril de 2021 <<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/50767-aprobado-en-lo-particular-dictamen-sobre-subcontratacion-se-remitio-al-ejecutivo.html>>.

¹⁶ Con base en la reforma de abril de 2021 se modificaron los artículos 12 a 15 y 127, 1004 a la vez que se derogaron los artículos 15A y 15D de la LFT. Véase decreto del 23 de abril de 2021 <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021>.

llevaron, sobre todo a las grandes empresas, a utilizar otra empresa contratista que provee su personal, actuando ésta formalmente como empleadora, fue permitirle a la primera (empresa beneficiaria, ya que es la que obtiene las ganancias) evadir la obligación de repartir 10% de sus utilidades a los trabajadores. Prueba de ello fue que la moneda de negociación entre el gobierno y el sector empresarial para llegar a un relativo consenso en materia de la prohibición de la subcontratación fue la reforma que puso un límite al reparto de utilidades, sin modificar el porcentaje. Éste consistió en 90 días de salario o el promedio obtenido en los últimos tres años. Aunque este cambio fue visto como un retroceso –y en efecto, el derecho podría reducirse en un plano formal al tener un límite–, según estimaciones de la STPS la reforma debería llevar a un incremento de más del doble en el monto de utilidades repartido.¹⁷

Otro de los propósitos de la reforma en materia de subcontratación señalados en la exposición de motivos fue reducir la inestabilidad laboral debida a que casi como regla general el personal subcontratado tendía a tener contratos temporales. Sin embargo, como lo muestran los datos de terminación de relaciones laborales en diciembre de 2021 (313 mil empleos formales, gran parte de ellos inscritos como permanentes en el Instituto Mexicano del Seguro Social –IMSS) la inestabilidad no sólo se asocia con esta forma de contratación o al uso abusivo de contratos temporales (por tiempo u obra determinada), sin cumplir los requisitos legales, sino a prácticas irregulares de los empleadores para evitar que se acumule antigüedad. Aunque los contratos temporales deben constar por escrito y son formales, generando el mismo derecho a exigir las prestaciones legales que tienen los contratados por tiempo indefinido, como el aguinaldo (en su caso, en forma proporcional al tiempo trabajado), su utilización o el uso de renunciaciones anticipadas, son prácticas encaminadas principalmente a evitar el pago de indemnizaciones en caso de despidos, dándolos por terminados en el plazo establecido, o al menos a limitarlas, al igual que las prestaciones, al no acumularse años de servicio.

Un ejemplo de cómo a partir de la fiscalización se puede frenar esta práctica abusiva, que se asocia con menores ingresos e inseguridad laboral, se dio en diciembre de 2021. Entonces la fiscalización coordinada en cuanto al uso de los contratos temporales entre la STPS, el Instituto Mexicano del

¹⁷ STPS, *Boletín* 017/2022 <<https://www.gob.mx/stps/prensa/con-reforma-en-materia-de-subcontratacion-se-preserva-el-derecho-al-reparto-de-utilidades?idiom=es>>.

Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) buscó detectar esta irregularidad en las empresas que terminaron relaciones laborales en diciembre de 2020 y volvieron a contratar a los trabajadores en enero 2021, práctica que se repitió en diciembre de 2021.¹⁸ Con ese propósito las autoridades enviaron mensajes a las empresas donde ocurrieron dichas prácticas, advirtiéndoles que debían apearse a la legalidad en materia de duración de las contrataciones o hacerse cargo de las sanciones correspondientes.¹⁹ Es muy pronto para saber si esta estrategia dio los resultados esperados, pero es la primera vez que las autoridades laborales se proponen reducir la inestabilidad en el empleo y sus consecuencias.

En suma, la fiscalización estatal orientada a verificar si las contrataciones temporales se justifican por la naturaleza de las labores y si se respetan o no los requisitos legales para ello o los que se establecen para la subcontratación de obras o servicios especializados que no se refieren a la actividad preponderante o esencial de la contratante, constituye una estrategia de la política sectorial que podría ayudar a frenar la precarización de los empleos y evitar el círculo vicioso a que conduce una alta rotación laboral (inestabilidad, falta de capacitación, baja productividad, etcétera). Sin embargo, como se ha mostrado en otras experiencias, la presencia de un sindicalismo activo y la negociación colectiva son factores determinantes para reducir la desigualdad de trato y hacer efectiva la legislación que protege a los trabajadores subcontratados, así como el derecho a la estabilidad laboral y al acceso a las prestaciones que se incrementan con los años de servicio.

- Primeros resultados

En contra de algunas estimaciones catastrofistas acerca del posible efecto de la reforma en materia de subcontratación sobre los empleos, de acuerdo con datos del IMSS, para febrero de 2022 alrededor de tres millones de trabajadores

¹⁸ Entre noviembre y diciembre de 2020 se perdieron 277 820 puestos de trabajo, de los cuales 68.8% corresponden a trabajadores registrados como permanentes. En enero de 2021 se recontrataron con la misma empresa 86 575 trabajadores que fueron dados de baja en diciembre de 2020 <<https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-conjunto-035-2021?idiom=es>>.

¹⁹ Véanse Flores (2022), Becerra (2021), *El Financiero* (2020), y el Comunicado 035/2021 del IMSS <<https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-conjunto-035-2021?idiom=es>>.

(de un total de cinco millones que estaban bajo relaciones de subcontratación en 2019) salieron de este esquema y fueron contratados en forma directa por su empleador real, con un incremento en el salario registrado de alrededor del 20 por ciento.

Además, alrededor de 1 600 000 fueron registrados como empleados de empresas subcontratistas que realizan servicios u obras especializadas, dadas de alta en el Registro de Empresas Prestadoras de Servicios y Obras Especializadas (REPSE) (alrededor de 60 mil empresas).²⁰

En cuanto al efecto de las reformas en materia de utilidades, estimaciones de la STPS indican que el pago de reparto de utilidades a los trabajadores que era de alrededor de 2%, pase a 7.7% en 2022.²¹

La democratización del mundo del trabajo

El fortalecimiento de los sindicatos y la negociación colectiva derivados de las reformas de 2017 y 2019 serán esenciales para reducir la desigualdad en el mercado de trabajo (por ejemplo, las brechas salariales por sexo) y evitar las prácticas abusivas de los empleadores (así sean contratos temporales, renuncias anticipadas o intentos de usar la subcontratación en forma ilegal).²² Dichas reformas tuvieron como principal propósito garantizar la representatividad de las organizaciones sindicales a la hora de negociar los contratos colectivos, poniendo fin a los “contratos de protección al empleador”, figura que permitía a este último firmar un contrato colectivo con un sindicato sin apoyo en las bases, ni mejorar las condiciones laborales establecidas en la ley, para eludir una auténtica bilateralidad. Estas reformas se basan en primer lugar en el voto libre, personal, directo y secreto de los trabajadores en los cinco procesos de democracia sindical: la elección de sus directivas, el apoyo previo

²⁰ *Boletín STPS*, 012/2022 <<https://www.gob.mx/stps/prensa/la-reforma-en-materia-de-subcontratacion-fortalece-derechos-laborales-e-incrementa-ingresos-para-los-trabajadores?idiom=es>>.

²¹ *Boletín STPS*, 017/2022 <<https://www.gob.mx/stps/prensa/con-reforma-en-materia-de-subcontratacion-se-preserva-el-derecho-al-reparto-de-utilidades?idiom=es>>.

²² Sobre la importancia de los sindicatos y la negociación colectiva para reducir la desigualdad, especialmente cuando es centralizada, véanse Francese y Mulas-Granados (2015) y Hyman (2015).

a un sindicato como condición para negociar un contrato colectivo (obtención de una constancia de representatividad); aprobación de un nuevo contrato colectivo negociado con el empleador para que éste pueda registrarse y cuando se revise cada dos años, así como en el proceso de legitimación de los contratos colectivos existentes en 2019 (al reformarse la LFT) al menos una vez antes de mayo de 2023.

Este proceso debe verse como el puente que permitirá a los trabajadores transitar del viejo modelo corporativo-estatista al nuevo modelo laboral centrado en la autonomía, la transparencia y la democracia sindical. En segundo lugar, los procesos de democracia sindical deberán tramitarse bajo la vigilancia de una nueva instancia que goza de autonomía, al ser un organismo descentralizado de la administración pública, y quedó a cargo de estos procesos a nivel nacional (sin distinguir entre la jurisdicción federal o local). De esta forma, al fortalecimiento de los derechos individuales de los trabajadores se suma el de los derechos colectivos, lo que debería conducir a un terreno de negociación más nivelado entre trabajo y capital.

Cabe señalar que la correcta puesta en práctica de estos principios queda no solamente bajo la vigilancia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL)²³ o, en su caso, de tribunales laborales independientes sino de instancias externas, incluidas en el Anexo 23-A y 31-A y B del T-MEC, como los paneles arbitrales independientes, que pueden llegar a aplicar sanciones comerciales a la empresa violadora de los derechos colectivos en procedimientos muy rápidos.

Como lo muestran algunas experiencias recientes en procesos sindicales que dieron lugar a quejas por violación a la libertad sindical y de negociación colectiva por medio del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (General Motors, Silao y Tridonex, Matamoros), en formas diversas la presión externa creó condiciones favorables para que se respete la voluntad de los trabajadores, además de que la solidaridad internacional ayudó a organizar y proteger a

²³ La reforma 2019 garantiza la plena autonomía del CFCyRL frente al gobierno y los empleadores, con base en los anteriores convenios 87 y 98 de la OIT, y disposiciones expresas de la LFT. Los procedimientos establecidos ante el CFCyRL restringen toda forma de discrecionalidad, fijan plazos perentorios y posibilitan diferentes formas (obligatorias o voluntarias) de verificación por parte de una autoridad independiente de los procesos de elección de directivas, entre otros. Además, se prohíbe toda forma de injerencia patronal y se fijan multas en caso de violaciones a esta prohibición (artículo 357, LFT).

los trabajadores disidentes del sindicalismo tradicional. En suma, estas nuevas reglas del juego crean las condiciones para fortalecer y expandir el poder colectivo, lo que es una condición necesaria para frenar la precarización de los empleos y cerrar las brechas de desigualdad.

El nuevo sistema de justicia laboral y la modernización de la inspección del trabajo

Junto al fortalecimiento del poder colectivo, la supresión de Juntas de Conciliación y Arbitraje tripartitas dependientes del Poder Ejecutivo, así como la modernización de la inspección del trabajo, contribuyen hacia una mayor efectividad del orden jurídico. Las juntas habían sido responsables de impedir una auténtica representación de los intereses de los trabajadores y manipular la resolución de los conflictos colectivos, así como postergar la de los conflictos individuales durante años, generando una gran incertidumbre sobre el alcance de los derechos.

De acuerdo con el nuevo sistema, los jueces laborales deberán garantizar la independencia, imparcialidad y oportunidad en la resolución de ambos tipos de conflictos, lo que podría favorecer un contexto de mayor exigencia de cumplimiento por parte de los trabajadores a sus empleadores. Para ello se instauró un nuevo procedimiento laboral a partir de juicios orales de rápida resolución. A su vez, como se preveía con anterioridad en la vieja LFT, los recuentos en conflictos por la representación de los trabajadores serán resueltos con voto libre y secreto, en adelante sometidos también al escrutinio internacional (Anexo 23 A USMCA 2 a); b) (ii) y d); LFT).

Por su parte, desde 2019 la inspección del trabajo puso en práctica un nuevo modelo de inspección, iniciando con la reestructuración de la dependencia encargada de tal función. Se creó para ello la Unidad de Trabajo Digno, con un enfoque en la protección de la calidad de los empleos. Además de este cambio de tipo estructural, debido a la falta de recursos e inspectores para ampliar la cobertura a las decenas de miles de empresas en donde laboran los más de 20 millones de trabajadores formales, el nuevo modelo de inspección privilegia el análisis de grandes datos y sistemas informáticos para detectar qué empresas se deben inspeccionar y mejorar la calidad de las inspecciones, más que su cantidad.

A su vez, para subsanar las históricas deficiencias del Directorio Nacional de Empresas, las autoridades de la inspección se coordinaron a partir de 2019

con el IMSS y el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Ejemplo de ello fue la estrategia para detectar la subcontratación abusiva, identificando el fraude a la ley por parte de las empresas, así como el subregistro de trabajadores y la sub-declaración de salarios ante el instituto de seguridad social. A su vez, el Programa de Inspección 2021 de la STPS propuso focalizar la estrategia en sectores de alto riesgo y con mayor número de trabajadores, así como el “fomento masivo” de los sistemas de autogestión y auto-cumplimiento, conocido como Verificación Laboral Voluntaria.

Este mecanismo alterno permitiría a las empresas cumplidoras que se inscriban voluntariamente y proporcionen la información y documentación requerida, una vez verificada por la autoridad, no ser inspeccionadas en un año, salvo que ocurran accidentes o denuncias. A partir del enfoque estratégico puesto en marcha en 2019, los temas privilegiados en las inspecciones programadas para 2021 fueron la subcontratación²⁴ y la cuestión sanitaria.

La recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo

Entre los perceptores de salarios mínimos se encuentran sobrerrepresentados los grupos más vulnerables del mercado de trabajo como las mujeres, quienes realizan trabajo doméstico remunerado en el hogar y los jóvenes y adultos con baja escolaridad.²⁵ Al respecto, estudios como los de Negrete y Luna (2016) han mostrado la relación entre dichos perceptores y los niveles de pobreza. De ahí la importancia de haber revertido la política salarial seguida en los últimos 40 años que llevó a anular los objetivos sociales de la norma constitucional relativa a los salarios mínimos para privilegiar otros de tipo macroeconómico

²⁴ Las visitas de constatación se destinaron a asegurar el cumplimiento de los requisitos para la inscripción en el REPSE de las empresas contratistas que prestan servicios o realizan obras especializadas. No se hicieron inspecciones masivas, pero se buscó verificar la información donde se hayan detectado focos rojos. Boletín 105 2021 STPS <<https://www.gob.mx/stps/prensa/inicia-la-fase-de-inspeccion-de-cumplimiento-del-registro-de-prestadoras-de-servicios-especializados-y-obras-especializadas-repse>>. En cuanto a las inspecciones por cuestiones sanitarias, se señala que 90% de las empresas cumplieron con las restricciones según sean o no de actividades esenciales,

²⁵ De acuerdo con la ENOE, 18.5% de los asalariados percibía hasta un salario mínimo en 2020, mientras 59.8% percibía entre uno y tres salarios mínimos.

(principalmente, el combate a la inflación), provocando una precarización generalizada por los bajos ingresos.

Como resultado de lo anterior, la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo fue de poco menos de 80%, sobre todo en la década de 1980 y después de la crisis de 1994, aunque a partir de la década del 2000 se experimentó más bien un estancamiento en este indicador, que a su vez frenaba los incrementos de los salarios contractuales.

La recuperación paulatina del valor del salario mínimo empezó en 2017, pero el ritmo fue más acelerado a partir de 2019.²⁶ A su vez, en la Zona Libre de la Frontera Norte, donde radica gran parte de la industria maquiladora, el salario se incrementó de golpe 100% en 2019. Campos-Vázquez y Esquivel (2021) no observaron un efecto negativo en el empleo a partir de la política de mayor salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN). En el mismo sentido, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami, 2019) y Campos-Vázquez *et al.* (2020), no encontraron efectos estadísticamente significativos sobre el empleo por el incremento del salario mínimo de 2019 en la ZLFN. Todo ello confirmó que el argumento que dieron los gobiernos anteriores para controlar a la baja los salarios no tenían justificación, salvo la de atraer las inversiones.

Si bien la recuperación del salario mínimo no se ha visto reflejada en la misma medida en los salarios contractuales, ya que como se dijo el salario medio de cotización al IMSS sólo recuperó 12% de su poder adquisitivo, puede esperarse que, junto a la transición hacia el nuevo modelo laboral y el fortalecimiento de los sindicatos y la negociación colectiva gracias a los procesos de democracia sindical, esta situación podría cambiar en el futuro inmediato siempre que exista un entorno económico favorable.

²⁶ El salario mínimo recuperó 71% de la pérdida de poder adquisitivo desde diciembre de 2018 a 2022. Por su parte, el salario promedio cotización pasó de 10 588 pesos en enero de 2018 a 14 372 pesos en enero de 2022, lo que representó un incremento real de 12% (*Boletín STPS*, 017/2022). A partir de enero de 2022 el salario mínimo llegó a 130.98 pesos a nivel nacional o 5 186.10 pesos mensuales, mientras en la zona fronteriza alcanzó los 7 810.20 pesos mensuales. Comisión Nacional de Salarios Mínimos <<https://www.gob.mx/conasami/documentos/evolucion-del-salario-minimo>>, fecha de consulta: 14 de noviembre de 2021.

Conclusiones

En este capítulo se estudió la segmentación del mercado de trabajo generada por factores institucionales, a la luz de la figura de la subcontratación o, como lo denomina el Censo Económico, de la utilización por parte de las empresas de personal no dependiente de la razón social. Se mostró que la expansión de la subcontratación a partir de 2004 revela que se convirtió en la principal forma de flexibilización laboral y reducción de costos laborales no salariales al evadir el reparto de utilidades, entre otras prestaciones, en un contexto de extendida precarización de los empleos en el mercado de trabajo. Se argumentó que, así como las instituciones pueden segmentar las condiciones laborales, también pueden reducir la desigualdad o frenar la precarización, lo que obliga a estudiar sus efectos de manera sistémica, es decir, la manera en que los derechos individuales y colectivos, la inspección laboral y el sistema de justicia logran interacciones virtuosas o viciosas.

A la par que se mostró la expansión de la subcontratación y las razones que dieron lugar a la prohibición de una de sus modalidades más perjudiciales para el trabajador —la subcontratación de personal—, se identificaron otros cambios institucionales derivados de un fuerte activismo de los poderes Legislativo y Ejecutivo a favor del trabajo digno y de la necesidad de cerrar las brechas entre los mismos asalariados.

De esta manera, se esperaría que la interacción entre las restricciones en materia de subcontratación junto al fortalecimiento de los derechos colectivos, la modernización de la inspección del trabajo y el acceso a un sistema de justicia laboral independiente, junto a una nueva política de salarios mínimos, contribuyan en el futuro inmediato a frenar la precariedad, la desigualdad y la pobreza generadas en el mercado de trabajo.

Sin embargo, sin dejar de reconocer que se trata de cambios institucionales bien orientados al estar inspirados en un diagnóstico adecuado de los problemas que enfrentan en México los trabajadores,²⁷ dado que sus causas son multifactoriales, es importante relativizar el optimismo. Por una parte, los efectos del cambio institucional no son inmediatos, sino que toman tiempo

²⁷ Véase por ejemplo la fundamentación de los diferentes objetivos, estrategias y acciones destinados a promover el trabajo digno en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.

para trasladarse a la realidad ya que dependen de una efectiva implementación por parte de la autoridad, así como de la presencia de actores sociales movi-
lizados y exigentes para vencer las resistencias al cambio.

Estas son condiciones para transformar las prácticas heredadas de un modelo laboral basado en el control sindical y la unilateralidad patronal. Por otra, más allá de un buen diseño institucional, para frenar la precarización de los empleos y la desigualdad en el mercado de trabajo se requiere colocar en el centro de las políticas públicas la generación de empleo suficiente y de calidad, lo que constituye en México una asignatura pendiente durante los últimos 40 años.

Referencias

- Arce Miyaki, O. (2016). “Cátedras Conacyt: ¿precariedad laboral o nuevas formas de contratación?”, tesis de maestría en estudios de población. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Basualdo, V. y M.A. Esponda (2014). “La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”, en V. Basualdo y D. Morales (eds.), *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. México: Siglo XXI Editores.
- Basualdo, V., D. Morales y A. López Cabello (2014). “El caso del asesinato de Mariano Ferreyra y la problemática de la tercerización”, en V. Basualdo y D. Morales (eds.), *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. México: Siglo XXI Editores.
- Becerra, B. (2021). “Secretaría del Trabajo detecta por segundo año despidos irregulares en diciembre”, *El Sol de México*, 26 de diciembre <<https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/despidos-irregulares-en-diciembre-2021-en-mexico-imss-e-infonavit-7654175.html>>, fecha de consulta: 26 de diciembre de 2021.
- Bensúsán, G. (2006). *Diseño legal y desempeño real instituciones laborales en América Latina*. México: Miguel Ángel Porrúa/UAM-Xochimilco.
- (2016). “Labour law, inclusive development and equality in Latin America”, en S. Marshall y C. Fenwick, *Labour Regulation and Development*. Edward Elgar Publishing, pp. 162-206 <<https://doi.org/10.4337/9781785364907.00012>>.
- (2019). *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*. OIT <https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1259519090002676>.

- (2020). “Análisis del marco institucional y alternativas de regulación de la subcontratación”, en Bensusán y Sánchez, *Estudio sobre la subcontratación, tercerización y outsourcing en México*. México: El Colegio de México.
- (2022). “La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 141, núm. 4 <<https://doi.org/10.1111/ilrs.12226>>.
- Bensusán, G. y D. Cerdas (2021). “Desarmar los corporativismos sindicales: diseños institucionales y recursos de poder en México y Brasil”, *Desacatos*, núm. 67, septiembre-diciembre, pp. 156-179 <<http://ciesas.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1015/1427>>.
- Bensusán, G. y K.J. Middlebrook (2020). “Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México”, *Foro Internacional*, pp. 985-1039 <<https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>>.
- Bensusán, G. y L. Sánchez (coords.) (2020), *Estudio sobre la subcontratación, tercerización y outsourcing en México*. México: El Colegio de México.
- Bertranou, F., L. Casanova, M. Jiménez y M. Jiménez (2013). *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*. Documento de trabajo, núm. 2. Oficina de la OIT para la Argentina <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/3122>>.
- Biovaschi, M. (2016). “El proceso de reglamentación de la subcontratación en perspectiva comparada: Brasil, Argentina y Uruguay”, *Cuadernos del Cendes*, 33(93), pp. 91-111.
- Campos-Vázquez, R.M. y G. Esquivel (2021). “The effect of doubling the minimum wage on employment and earnings in Mexico”, *Economics Letters*, núm. 209, <<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2021.110124>>.
- Campos-Vázquez, R.M., V. Delgado y A. Rodas (2020). “The effects of a place-based tax cut and minimum wage increase on labor market outcomes”, *IZA Journal of Labor Policy*, 10(1) <<https://doi.org/10.2478/izajolp-2020-0012>>.
- Carrillo, J., R. Gomis, E. Sánchez, A.K. Hernández y S. de los Santos (2020), “Sector de electrónica y aeronáutica”, en G. Bensusán y L. Sánchez, *Estudio sobre la subcontratación, terciarización y outsourcing en México*. México: El Colegio de México.
- Castillo Fernández, D. y A. Sotelo (2013). “Outsourcing and the New Labor Precariousness in Latin America”, *Latin American Perspectives*, 40(5), pp. 14-26 <<https://doi.org/10.1177/0094582X13492124>>.
- Castillo, Teresa (2018). “Los obstáculos en la implementación de las normas de subcontratación en México”. Tesis de maestría. México: Flacso.
- Cebollada Gay, M. (2017). *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*. México: Conapred/IIJ-UNAM.

- Chen, M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. Documento de Trabajo de WIEGO núm. 1, Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando <<https://www.wiego.org/publications/la-econom%C3%ADa-informal-definiciones-teor%C3%ADas-y-pol%C3%ADticas>>.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) (2019). *Evaluación de impacto: efecto del aumento del salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN)*. Dirección Técnica de la Conasami <<https://www.gob.mx/conasami/articulos/evaluacion-de-impacto-del-salario-minimo-en-la-zona-libre-de-la-frontera-norte>>.
- Deakin, S. (2016). “Labour law and development in the long run”, en S. Marshall y C. Fenwick, *Labour Regulation and Development*. Edward Elgar Publishing, pp. 33-59 <<https://doi.org/10.4337/9781785364907.00008>>.
- Dean, M. y L. Rodríguez (eds.) (2009). *Outsourcing (tercerización): respuesta de los trabajadores*. CILAS.
- Dingeldey, I., H. Fechner, J.Y. Gerlitz, J. Hahs y U. Mückenberger (2020). *Measuring Legal Segmentation in Labour Law* (SOCIMUM SFB 1342; Working Papers, 5). Universität Bremen.
- Doeringer, P.B. y M.J. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Routledge <<https://doi.org/10.4324/9781003069720>>.
- Druck, G. (2016). “Unrestrained outsourcing in Brazil: More precarization and health risks for workers”, *Cadernos de Saúde Pública*, 32(6) <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00146315>>.
- Durán, G. y K. Narbona (2021). “Precarising Formality: A Proposal for Understanding Current Labour Developments Based on Chile’s Long-Standing Neoliberal Experience [manuscrito presentado para publicación]. *Global Labour Journal*.
- El Financiero* (2020). “IMSS e Infonavit llaman a no hacer prácticas irregulares para despedir a personal en diciembre”, *El Financiero*, 18 de diciembre de 2021 <<https://www.elfinanciero.com.mx/economia/stps-imss-e-infonavit-llaman-a-no-usar-practicas-irregulares-para-despedir-a-personal-en-diciembre/>>, fecha de consulta: 18 de diciembre de 2021.
- Ermida, O. y A. Orsatti (2009). “Outsourcing/tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones”, en L. Bueno Rodríguez y M. Dean (eds.), *Outsourcing (tercerización): respuesta de los trabajadores*. CILAS.
- Ermida, O. y N. Colotuzzo (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Etchemendy, S., G. Gianibelli y J.M. Ottaviano (2019). “Tercerización laboral en Argentina: antecedentes, contexto regional y propuesta de regulación integral”, *Trabajo y sociedad*, núm. 33, pp. 287-303.

- Fernández Massi, M. y J. Longo (2020). “Poder sindical y tercerización en Argentina”, *Revista Mexicana de Sociología*, 82(1), pp. 191-222 <<https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2020.1.58065>>.
- Fitoussi, J.P. y P. Rosanvallon (1997). *La nueva era de las desigualdades*. Editorial Manantial.
- Flores, Z. (2022). “México pierde 312,902 empleos en diciembre pese a reforma de outsourcing”, *Bloomberg en línea* <<https://www.bloomberglinea.com.mx/2022/01/05/mexico-pierde-312902-empleos-en-diciembre-pese-a-reforma-de-outsourcing/>>, fecha de consulta: 5 de enero de 2022.
- Flores, N. (2019). *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*. Oficina de la OIT para México y Cuba <http://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_697143/lang--en/index.htm>.
- Francese, M. y C. Mulas-Granados (2015). *Functional income distribution and its role in explaining inequality* (WP/15/244; IMF Working Paper). International Monetary Fund <<https://doi.org/10.5089/9781513549828.001>>.
- Gianibelli, G. (2014). “Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho”, en V. Basualdo y D. Morales (eds.), *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. México: Siglo XXI Editores.
- Gutiérrez Barbarrusa, T. (2016). “El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicadores y efectos de la crisis económica mundial”, *Revista Internacional del Trabajo*, 135(4), pp. 515-549 <<https://doi.org/10.1111/ilrs.12033>>.
- Hyman, R. (2015). “Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa”, *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), pp. 5-15 <<https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00230.x>>.
- Iranzo, C. y J. Richter (2012). “Las implicaciones de la subcontratación laboral”, en J.C. Celis Ospina (ed.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Clacso/Ediciones ENS, pp. 41-68.
- Jessoula, M. y P. Vesan (2011). “Italy: Limited adaptation of an atypical system”, en J. Clasen y D. Clegg, *Regulating the Risk of Unemployment National Adaptations to Post-Industrial Labour Markets in Europe*. Oxford University Press <<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199592296.001.0001>>.
- Marshall, S. (2016). “Revitalising labour market regulation for the economic South: New forms and tools”, en S. Marshall y C. Fenwick, *Labour Regulation and Development*. Edward Elgar Publishing, pp. 288-320 <<https://doi.org/10.4337/9781785364907.00015>>.
- Maurizio, R. (2021). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*. Nota técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_819022/lang--es/index.htm>.

- Negrete Prieto, R. y L.G. Luna Ramírez (2016). “¿Cuál es el monto de trabajadores en México cuyas remuneraciones son un reflejo del salario mínimo?”, *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 7(1), pp. 76-11.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*. Presentación resumida del informe. Oficina Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534518/lang-es/index.htm>.
- (2021). *Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe <https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_836196/lang-es/index.htm>.
- Orsatti, Á. (2013). *Terceirización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina*. Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. CSA/CSI.
- Pelatieri, P., R. Coeli Camargos, A. Ibarra y A. Marcolino (2018). “Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes”, en A. Gambier Campos (ed.), *Terceirização do Trabalho no Brasil novas e distintas perspectivas para o debate*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- Piore, M.J. (1975). “Notes for Theory of Labor Market Stratification”, en M. Reich, D. Gordon y R. Edwards, *Labor Market Segmentation*. D.C. Heath and Co.
- Rodgers, Gerry y Janine Rodgers (1989). *Precarious jobs in labour market regulations: the grow of atypical employment in Western Europe*. Geneva: ILO.
- Sánchez L. y N. Álvarez (2021). “Covid, empleo y género: una mirada al emprendimiento femenino desde las diferencias ocupacionales y territoriales del riesgo”. Reporte de Investigación, ONU-Mujeres/El Colegio de México.
- Sánchez, L. et al. (2020). “Estimación de las tendencias de subcontratación y sus implicaciones en la calidad del empleo”, en Bensusán y Sánchez (coords.), *Estudio sobre la subcontratación, tercerización y outsourcing en México*. México: El Colegio de México.
- Silveira de Souza, F.A. y A.H. da Costa Lemos (2016). “Subcontratación y resistencia en Brasil: el Proyecto de Ley 4.330/04 y la acción de los actores colectivos”, *Cuadernos EBAPE.BR*, 14(4), pp. 1035-1053 <<https://doi.org/10.1590/1679-395153863>>.
- Tokman, V. (1976). “El sector informal urbano en América Latina”, *Revista Internacional del Trabajo*, 94(3).
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) § Capítulo 23 (Laboral) y Anexo 23-A. Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México (2020) <https://reforma laboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral#normatividad>.

Weller, J. (1998). *Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad del desarrollo en América Latina*. Serie Económica, núm. 10, CEPAL <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/7447-retos-la-institucionalidad-laboral-marco-la-transformacion-la-modalidad>>.

Weller, J. y C. Roethlisberger (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Serie Macroeconomía del desarrollo. CEPAL <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/5341-la-calidad-empleo-america-latina>>.

Subcontratación: de lo legal a lo inmoral

Delia Patricia Couturier Bañuelos
Javier Cruz Santelices

EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS se ha constituido como un entorno sumamente competido, las empresas buscan establecer estrategias en su estructura que les permitan obtener mayores ganancias económicas. Sin embargo, este escenario no es nuevo, ya que responde a los pilares establecidos por algunas de las escuelas de la administración que a lo largo del tiempo hicieron énfasis en los resultados dejando de lado el aspecto humano.

Por ello, para iniciar con el desarrollo del presente capítulo resulta sumamente importante realizar un breve recorrido a lo largo de la historia de diversas corrientes de la administración que marcaron el *know-how*¹ de esta ciencia, ya que en éstas se encuentran elementos que anteceden al *outsourcing* (subcontratación) como una estrategia de optimización de tareas y reducción de costos, siendo objeto de análisis la administración clásica y la científica establecidas por Jules Henri Fayol y Frederick Winslow Taylor respectivamente, entre 1870 y 1910, así como el fordismo impulsado por Henry Ford entre 1890 y 1920, para finalizar con la teoría de las relaciones humanas en la administración a cargo de su principal exponente George Elton Mayo instituida en 1930 (Coriat, 1993).

Posteriormente se habla de la subcontratación como una estrategia que permite a las empresas delegar responsabilidades para enfocarse en su actividad principal y así lograr un mayor crecimiento al corto plazo; sin embargo, a costa de ello se erradican muchos de los derechos laborales y sentido de pertenencia de los colaboradores al contratar servicios de recursos humanos

¹ El término *know-how* puede traducirse del inglés como “saber-hacer” y en administración se refiere a las capacidades que tiene una empresa o individuo para realizar una tarea en específico.

y nómina. Finalmente se menciona la evolución de esta estrategia al pasar de un tema de planeación estructural a uno de carácter fiscal.

El contexto laboral y las escuelas de la administración durante los años 1870 a 1910

Para dar inicio es importante remontarse al libro de Benjamin Coriat (1993) titulado *El taller y el cronómetro*, donde se narra que, a mediados de la década de 1800, los campesinos son despojados de sus tierras y de sus medios de producción, lo que los obliga a emigrar a las grandes ciudades en busca de empleo y mejores condiciones de vida; sin embargo, lo que este fenómeno migratorio causó fue que en las fábricas se sustituyera al obrero profesional (que de alguna forma estaba calificado para realizar sus labores) por el *obrero-masa*.²

Al final, este “obrero-masa” carecía de capacitación y especialización, por lo que las actividades no poseían estándares de calidad; sin embargo, realizaba el trabajo por un menor salario y esto permitía ahorrar costos por concepto de contratación de personal.

El ambiente laboral en las fábricas a finales de la década de 1800 era sumamente precario, pero a los grandes capitalistas de esa época poco les importaban las condiciones en las que se desenvolvían sus trabajadores, incluso durante esos años comienza a aparecer la entrada de los niños a las fábricas, ya que esto representaba para la industria la inclusión de ojos vivos y manos ágiles (Coriat, 1993).

A pesar de hablar de una época que se estableció en la historia hace más de 150 años, se logran identificar similitudes con el contexto actual, donde aún existen condiciones deplorables para que los empleados desarrollen sus actividades; de igual forma, se mantienen estos “obrero-masa” bajo el concepto de ejércitos de reserva, donde sin importar las condiciones laborales los candidatos aceptan integrarse a las empresas con tal de conseguir un empleo aunque éste no cumpla con la normatividad.

² Al contar con un excedente de candidatos que querían laborar en las fábricas, se crean los ejércitos de reserva y los trabajadores se vuelven “obreros-masa”, es decir, empleados que trabajarán con salarios bajos y pésimas condiciones laborales con tal de tener un puesto.

Hasta este punto se ha mencionado el contexto de las condiciones laborales en las fábricas durante esos años aún sin entrar de lleno en las diversas estrategias empresariales establecidas por varios autores de esa época, quienes tomarían fuerza años más tarde.

Por ejemplo, en la década de 1870 surge una corriente establecida por Frederick Winslow Taylor (conocida como escuela de la administración científica o taylorismo), la cual instaura las bases del proceso administrativo, busca la reducción de tiempos muertos en las actividades ejecutadas por el personal, así como medir el desempeño de los trabajadores a partir de los tiempos y movimientos que cada uno realizaba a lo largo de su jornada laboral y que más tarde significaría el antecedente para la puesta en práctica de lo que actualmente se conoce como el trabajo a pago por destajo (Coriat, 1993).³

Sin embargo, durante esos mismos años surge otro pensamiento generado por Henri Fayol (por medio de la administración clásica o fayolismo) quien instituyó 14 principios en los que logra documentar por primera vez la importancia del cuidado de los empleados a partir de la unión y estabilidad personal, así como la importancia de las remuneraciones justas para que desarrollaran su trabajo bajo estándares de calidad mediante la aportación de valor. No se trata de una crítica al modelo taylorista, ya que Henri Fayol lo complementa a partir de la identificación de la falta de sensibilidad humana hacia los trabajadores desde el aspecto económico hasta el personal, sin embargo, no presenta iniciativas de cambio.

Años más tarde, a inicios de la década de 1900, Henry Ford concibe una ideología diferente respecto a cómo debía ser una empresa y la administración dentro de ésta (a pesar de que retoma elementos del fayolismo y taylorismo), ya que su pensamiento se centraba principalmente en los aspectos de la producción en masa, eficiencia de materiales, procesos y holganza de los mismos, es decir, de la falta de capacidad para explotar al máximo la materia prima de una empresa, a diferencia de la administración científica, donde se mencionaba la holganza de los hombres refiriéndose a que de igual forma se les debe sacar todo el provecho y “explotarlos” de manera que se hagan más productivos (Coriat, 1993).

³ El pago a destajo se refiere a remunerar a los empleados por unidad de obra realizada o servicio prestado, es decir, se establece una cantidad para pagar un número acordado de algún bien producido en vez de gratificarlos sobre la base del tiempo empleado para desempeñar su trabajo (OIT, 2016).

Si bien hasta este punto de la historia aún no existía una corriente administrativa que lograra colocar a los trabajadores como el eje fundamental al interior de las organizaciones más allá de ubicarlos como un recurso más, a inicios de la década de 1920 surge la escuela de las relaciones humanas impulsada por Elton Mayo.

Algunos de los principios básicos de la escuela humanista son resultantes de otras ciencias como la psicología, la sociología e incluso la filosofía, y más tarde sembraría los pilares para la consecución de la Escuela Conductista encabezada por diversos estudiosos de estas escuelas como Kurt Lewin, Herbert Simon, Abraham Maslow, Burrhus Skinner y Douglas McGregor (Ramos y Triana, 2007).

Esta nueva corriente administrativa, a diferencia de las anteriores, coloca a los empleados al centro del modelo e identifica los elementos sociales que influyen en su desempeño al interior de las organizaciones como la motivación, el liderazgo y la comunicación.

La Escuela de las Relaciones Humanas hace énfasis en las personas, como parte importante en las organizaciones, contraria a la teoría clásica, donde lo importante era la tarea (taylorcientífica), la estructura organizacional (fayolestructurista) y la autoridad (Weber-burocracia) (Ramos y Triana, 2007: 309).

Tras realizar este primer acercamiento, es posible visualizar que a lo largo de la historia de las diferentes escuelas de la administración han existido estudiosos que lograron proponer y poner en práctica estrategias que resultan fundamentales para dar cumplimiento a los objetivos planteados por las empresas, en la década de 1870 existía el interés particular por medir la eficiencia de los trabajadores a partir de la cantidad de piezas ensambladas poniendo en marcha un sistema de tiempos y movimientos, después se ofrecieron diferentes incentivos económicos con la finalidad de motivar al personal y así aumentar su productividad. Finalmente, en la década de 1910 se optó por aprovechar al máximo la materia prima para reducir el costo en el número de mermas y así aumentar la cantidad de productos ofertados.

Evidentemente se logra identificar que las estrategias administrativas de esos años iban enfocadas en aprovechar al máximo a los trabajadores, es decir, explotarlos mediante largas jornadas de trabajo, poca retribución económica y nulos derechos laborales.

A pesar de que más tarde se integraron otros tipos de líneas de acción dirigidas a disminuir los costos de producción y el aumento de incentivos, hoy es evidente que las estrategias que prevalecen son las de explotación laboral, las cuales menosprecian la importancia de los derechos de los trabajadores para reducir costos; estas líneas de acción se ven acentuadas por un modelo económico neoliberal que permitió a los grandes capitalistas desentenderse de sus empleados para aumentar sus ganancias por medio del llamado *outsourcing*.

El marco legal de la subcontratación en México

El término en inglés *outsourcing* no tiene una traducción literal al español, ya que es una palabra compuesta por *out* que significa afuera y *source* que refiere a fuente u origen, es decir fuente externa y se refiere a la subcontratación de servicios: “El *outsourcing* o externalización de actividades tiene sus orígenes en Estados Unidos en los inicios de los años sesenta y comienza con la subcontratación externa de actividades simples, para las que existen muchos proveedores, como la seguridad y el mantenimiento de edificios” (Rivo, 1999: 725).

Al existir una alta demanda para contratar este tipo de servicios, las empresas subcontratadas comienzan a visualizar una oportunidad de negocios, por lo que hacia la década de 1990 amplían su cartera de negocios, que permite a las empresas contratantes desprenderse de actividades que no resultan clave en su cadena de valor, esto con la finalidad de centrarse en su quehacer fundamental y así aumentar su competitividad, precarizando el trabajo.

Cada una de las empresas se centra en su competencia básica y participa en alguna de las fases necesarias para que el producto final satisfaga las necesidades de los clientes, consiguiéndose, de esta forma, la máxima eficiencia, al ser cada empresa participante una especialista en la tarea de la cadena de valor que realiza (Rivo, 1999: 725).

A pesar de que existen diversas concepciones de lo que es el *outsourcing*, de acuerdo con el Colegio de Contadores Públicos de México (2013: 3), “se basa en el desprendimiento de alguna actividad, que no forme parte de las habilidades principales de una organización hacia un tercero especializado, por ejemplo, la administración de nóminas”.

En resumidas cuentas, el *outsourcing* se explica como la contratación de actividades secundarias en la operación de una empresa como transporte, seguridad, limpieza, mensajería, etcétera, que originalmente se realizaba internamente pero que al visualizar que bajo este modelo se generan importantes ahorros en el costo de actividades “no esenciales”, al mismo tiempo de ofrecer ventajas gracias a la especialización del trabajo y economías de escala por parte de los proveedores de dichas actividades, muchas optaron por ponerlo en práctica.

Sin embargo, a esta estrategia de subcontratar actividades “no esenciales” para las empresas, se suma –un par de años más tarde– la de tercerización de la nómina, la cual consiste en gestionar el pago de los trabajadores mediante una empresa subcontratada, así como la delegación del proceso de reclutamiento, selección y contratación, donde un tercero se encarga de realizar todas estas actividades. Para el caso de México, de acuerdo con el Colegio de Contadores Públicos de México:

Esta figura se incorporó a la Ley del Seguro Social en 2009 e idealmente se concibió como un esquema que permite a una empresa delegar algunas tareas que no se relacionan directamente con su “core bussines”, por ejemplo, las tareas de limpieza, vigilancia, servicio médico, comedor o labores especializadas. Sin embargo, algunas compañías utilizaron a la subcontratación para evadir algunas obligaciones patronales (2013: 7).

A raíz de la normatividad establecida en el 2009 en la Ley del Seguro Social, este tipo de empresas dedicadas a la subcontratación de personal fueron en aumento en el entorno de los negocios. De acuerdo con un estudio para la consultora Staffing Industry Analysts de Montiel, J. (2019): “En 2016 existían 900 empresas de *outsourcing* que ofrecían el servicio de subcontratación, de las cuales 337 están registradas todavía ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 100 están dadas de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y sólo 40 pagan impuestos”.

Otro elemento importante que debemos mencionar es el aspecto legal, que se suma a la supuesta regulación de la relación entre la empresa contratante (cliente) y la contratista (proveedor) por concepto de contratación de personal, se ve referida en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas (LFT, 2019: 5-6).

Hasta este punto la situación resulta preocupante, principalmente por dos aspectos, el primero corresponde a delegar a terceros la responsabilidad de un área tan importante como lo es la gestión de recursos humanos, que es fundamental dentro de las empresas, viéndose desplazada y como una actividad no esencial para los dueños y directivos. Otro elemento es que esta estrategia aparte de vulnerar el sentido de pertenencia de los trabajadores reduce las obligaciones del patrón, lo que genera implicaciones fiscales que no sólo buscan un ahorro sino que pretenden dejar de cumplir con el pago de impuestos.

Hablando de forma estricta desde el punto de vista legal, la subcontratación no se puede asumir como una forma de evasión fiscal, ya que, de acuerdo con el Código Fiscal de la Federación (2009: 108) en su artículo 108: “Comete el delito de defraudación fiscal quien, con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omita total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal”.

Al contar con una normatividad instituida en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 12, 13, 14 y 15 se puede establecer que la contratación del *outsourcing* para gestionar la tercerización de la nómina es legal; sin embargo, lo cuestionable es que la subcontratación de esta tarea se ha convertido en un medio para generar una planeación cuya función es reducir la carga fiscal convirtiéndose en una práctica que a la luz de la normatividad de carácter laboral en México es legal pero inmoral.

La forma en la que esta estrategia se utiliza para el no pago de impuestos por parte de las empresas en cuanto a la maquila de la nómina se desarrolla mediante la facturación por parte de la empresa subcontratada, ésta entrega a la contratante la factura por el monto resultante de los sueldos y cargas patronales de cada uno de los trabajadores pudiéndose establecer como un servicio más que contrata la empresa, siendo éste un gasto deducible que reduce la utilidad fiscal de la cual se aplicará la tasa de 30% correspondiente al

Impuesto Sobre la Renta (ISR);⁴ adicionalmente, esta factura incluye el pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA)⁵ de 16%, el cual sirve para acreditar el IVA que la empresa contratante cobra por concepto de ventas.

Evidentemente esta práctica se traduce en ahorros para las empresas ya que en lugar de hacer un gasto por concepto de nómina se genera uno por el pago de servicios que es deducible y adicionalmente permite acreditar el IVA. Muchas empresas decidieron contratar este tipo de servicios ya que facilita las actividades del área encargada del personal, generando un desapego de los empleados contrario al sentido de la escuela humanista.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía: “[...] en 2013 en el país existían 1 941 unidades económicas dedicadas a proporcionar personal vía *outsourcing*, de las cuales 78% (1 511) era para el suministro de personal permanente y 22% (430) correspondía a agencias de empleo temporal. Ese año, dichas empresas emplearon a 892 718 trabajadores” (2014: 78).

Sin embargo, como se mencionó, existen otras implicaciones que van más allá de las de carácter fiscal o administrativo; en este aspecto es evidente que el empleado pierde el sentido de pertenencia a la empresa para la que labora, lo cual repercute directamente en su productividad y sentido social; pero peor aún, se precariza el trabajo, es decir, que el empleado ve disminuido su ingreso y le son arrebatados sus derechos laborales.

Adicionalmente, la empresa subcontratada tiene la facilidad de reducir la acumulación de antigüedad laboral por parte del empleado, al ofrecer contratos renovables con lapsos interrumpidos con un promedio de un año, lo cual coloca al trabajador en una situación desfavorable, ya que al no generar antigüedad pierde las prestaciones⁶ establecidas de carácter obligatorio en la

⁴ El Impuesto Sobre la Renta, conocido como ISR, es una carga fiscal directa (pagada y cubierta por el mismo contribuyente) que se aplica a los ingresos obtenidos que incrementen su patrimonio, por lo que las personas físicas y morales están obligadas al pago de ese impuesto, siendo la tasa establecida de 30% (Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2020).

⁵ El Impuesto al Valor Agregado, conocido como IVA, es un impuesto indirecto, que en lugar de aplicarse directamente sobre los ingresos de los contribuyentes (como sucede con el ISR), se aplica sobre el consumo o goce de bienes o servicios y la tasa es de 16% (Ley del Impuesto al Valor Agregado, 2020).

⁶ La Ley Federal del Trabajo (2019) establece que el patrón tiene la obligación de brindar a sus trabajadores al menos una serie de prestaciones que son de carácter obligatorio y que corresponden a 15 días de aguinaldo (artículo 87) que se calcularán en función del salario diario de cada trabajador, de igual forma establece días de vacaciones (artículo 76) obliga-

Ley Federal del Trabajo, como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etcétera, que dependen directamente de la antigüedad.

Sin embargo, en el ambiente empresarial, estos elementos parecieran no importar, ya que de acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (Imco):

La subcontratación de personal es una práctica sumamente extendida a nivel nacional. Las entidades federativas en las que se contrató la mayor proporción del personal ocupado por medio de estos esquemas en 2013 fueron Quintana Roo (33%), Baja California Sur (23%) y la Ciudad de México (19%). Estas entidades tienen una participación relativamente importante de los sectores mencionados anteriormente, por lo que hace sentido que se encuentren en estas posiciones. Por el contrario, los estados donde se contrató menos personal bajo esta modalidad fueron Oaxaca (5%), Chiapas (7%) y Guerrero (7%) (2020: 35-36).

Finalmente, existe la posibilidad de que la empresa subcontratada no pague reparto de utilidades (PTU) a los empleados, o que el pago por este concepto sea mínimo, ya que de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo (2019), en los artículos del 117 al 131 se establece la normatividad para ejercer este pago a los trabajadores; sin embargo, se menciona que deberá ser en función de las ganancias generadas por la empresa con la que se firma el contrato, es decir, la empresa subcontratista, más no con base en las ganancias de la empresa contratante, donde labora de manera física el trabajador.

El impulso del *outsourcing* a partir del neoliberalismo

Los elementos planteados anteriormente denotan la precariedad en el trabajo en la actualidad, traducida en salarios bajos, bajas prestaciones de ley (si es que las hay) y nula libertad para formar sindicatos, dejando a los empleados en una posición de “que bueno que tengo trabajo” y no en una de “qué buen

torios que corresponderán de acuerdo con la antigüedad, empezando por seis días en el primer año y aumentarán dos días por cada año laborado hasta llegar a 12 días, a partir de ahí se considerará un incremento de dos días por cada periodo en un lapso de cinco años laborados; finalmente, en función de los días de vacaciones que corresponden, se otorgará el pago de la prima vacacional de 25% (artículo 80).

trabajo tengo”. Todos estos elementos tomaron mayor fuerza tras la llegada del modelo neoliberal a México, un claro ejemplo es la maquila, impulsada por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) establecido en 1994, ahora reformado y conocido como Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) actualizado en 2020.

El neoliberalismo es una doctrina que basa su filosofía en el régimen conocido como liberalismo⁷ económico, el cual exponía que la sociedad económica debe ser libre y desarrollarse sin ninguna intervención que afecte el flujo de la ley de oferta y demanda argumentado en el libro *La riqueza de las naciones*, de Adam Smith.⁸

En ese libro se plantea cómo debe regularse una sociedad de mercado a partir de la más mínima intervención externa, ya que esto podría afectar el equilibrio establecido por dicha concepción (esta idea es conocida como la autorregulación por medio de una “mano invisible”). Bajo este escenario se establece que los productos y servicios ofertados pueden aumentar o reducir sus precios conforme la sociedad los necesita o rechaza, de esta manera el mercado se autorregula.

La doctrina de “libertad económica” llegó a ser muy valiosa para regular el mercado en el siglo XX, sin embargo, el mismo Adam Smith plantea los riesgos de este modelo, ya que se pierde la supervisión del funcionamiento de los agentes económicos al establecer un contexto donde se promueve la no intervención del Estado.

Con la finalidad de ejemplificar al neoliberalismo, se toma un caso hipotético de una famosa marca de pantalones de mezclilla que se ubica en Estados Unidos. Esta “empresa” paga altos salarios a sus trabajadores debido a la zona económica donde se ubica; adicional, su gasto por concepto de compra de materia prima es importante ya que se trata de un bien escaso en el país.

⁷ Neoliberalismo o nuevo liberalismo es una doctrina que basa su filosofía, entre otros, en la privatización de las empresas estatales, la poca intervención del Estado y la libertad de comercio en las empresas transnacionales.

⁸ Adam Smith (5 de julio de 1723/6 de julio de 1790), *La riqueza de las naciones*, publicado el 9 de marzo de 1776, es considerado como el primer libro moderno de economía. Smith expone un análisis de la prosperidad de países como Inglaterra y Holanda, donde desarrolla teorías económicas sobre la división de trabajo, el mercado y la moneda, además de examinar la política económica como el mercantilismo y la fisiocracia.

Sin embargo, tras la llegada del modelo neoliberal decide subcontratar a una maquiladora establecida en el estado de Oaxaca, México, donde el pago por concepto de salario mínimo es inferior a diferencia del establecido en Estados Unidos, lo que le permite reducir sus costos por concepto de sueldos, ya que esta maquiladora contrata a mujeres y jóvenes que malbaratan su mano de obra con tal de obtener algún ingreso.

Adicionalmente tendrá permiso de explotar los recursos naturales de Oaxaca, lo que les permitirá disminuir los costos por concepto de materia prima, ya que se trata de un bien que no es escaso en la localidad.

Resultado de la ejemplificación anterior, los grandes capitalistas –defensores del modelo neoliberal– hablan de un supuesto beneficio en la cadena de valor, justifican la generación de empleos en localidades vulnerables, el aprovechamiento de recursos naturales que se trasforman en materia prima de calidad, que se traducirá en un bien a precio accesible para que los consumidores lo adquieran viéndose “beneficiadas” todas las partes interesadas; sin embargo, detrás de esta ilusión se disfraza una situación laboral precaria que carece de sueldos bien pagados y derechos labores, generando así mayor ganancia para los empresarios, sin dejar de lado la sobreexplotación que significa el despojo total del hábitat de las comunidades, viéndose erosionada la flora y fauna de la localidad.

La situación anterior engloba a todo el mundo; en América Latina, México es una de las naciones que muestra menor participación; sin embargo, en nuestra nación ha existido un aprovechamiento superior por parte de los grandes capitalista para pasar de una estrategia organizacional a una de carácter fiscal que aparte deja desprotegidos a los trabajadores y en una situación vulnerable, donde muchos trabajadores generan un gran valor económico que no les es reconocido y que sin embargo genera enriquecimiento excesivo a unos cuantos empresarios.

De acuerdo con Sandoval (2019):

[...] en México en el año 2019, el sector comercio cuenta con una mayor participación en esquemas de outsourcing, con 1.2 millones de personas ocupadas; le sigue la industria manufacturera con 900 000 empleados, este fenómeno ha crecido, pero está lejos de ser tan relevante como en otros países latinoamericanos como Brasil, Argentina y Chile. La subcontratación está presente en todos los sectores económicos de México y en las 32 entidades federativas. Del

personal ocupado total captado por los Censos Económicos en 2013, 14% fue contratado y proporcionado por una razón social distinta a la de su centro de trabajo. Es decir, que fue empleado bajo el esquema de subcontratación. Además, entre 2003 y 2013 se registró una tendencia de crecimiento importante en el porcentaje de personal ocupado total suministrado por una razón social distinta a la que laboraron al pasar de 6% a 14 por ciento.

Tras este recorrido resulta evidente identificar al *outsourcing* como una pieza que se sitúa al centro de la controversia laboral en México, ya que a la luz de la normatividad establecida se otorga el permiso para hacer uso de esta estrategia; sin embargo, el marco legal da pie a muchas interpretaciones y permite lagunas de información que son aprovechadas por algunos de los grandes capitalistas de las empresas, pasando de una estrategia de subcontratación de carácter estructural, a una de aprovechamiento y explotación para obtener beneficios adicionales, siendo el principal afectado el trabajador.

Con la finalidad de generar una comparación entre el antiguo y el nuevo contexto laboral, en el Cuadro 1 se retoman los elementos más importantes de estos dos escenarios.

Conclusiones

La pregunta fundamental del presente capítulo es: ¿a quién beneficia el *outsourcing*? Desde el escenario planteado hasta este punto, la respuesta es: al capital, ya que esta estrategia proporciona todos los elementos de una flexibilidad laboral que permite a las empresas ajustarse a las condiciones del mercado, mediante la contratación y/o despido de la fuerza de trabajo con cada vez menos responsabilidad.

Este elemento sin duda rompe con el aspecto social y ético entre el empleador y el empleado ya que a la luz de la normatividad en México resulta en una estrategia legal, pero se puede establecer que desde la perspectiva neoliberal se acentúa como inmoral porque precariza el trabajo.

Ejemplo de ello es la aparición del concepto de capital humano, el cual refleja –a nuestro juicio– la identificación del trabajador como una parte deshumanizada de la empresa, idea que menciona Romero (2020) al realizar una crítica del surgimiento de este término, ya que es la interpretación que se le da al personal –la de una mercancía más– en lugar de acuñarla bajo la

Cuadro 1 Comparativo del contexto laboral

Nuevo escenario laboral	Viejo escenario laboral
La libertad sindical es uno de los beneficios de este nuevo modelo laboral, ya que permite construir nuevas organizaciones y la libre elección de pertenecer o no a ellas.	No se permitía la libre elección sindical, ni mucho menos una libre afiliación y participación democrática al interior de esas organizaciones.
La elección de las directivas sindicales será sometida a elecciones democráticas en donde los votos serán libres, directos y secretos.	No existían votaciones democráticas por las directivas sindicales.
La rendición de cuentas de la directiva de las organizaciones sindicales sobre cuotas y la administración del patrimonio sería cada seis meses.	No se tenía transparencia en la utilización de las cuotas sindicales. La administración del patrimonio sindical era desconocida.
Un importante avance es el que se genera en la negociación de los contratos colectivos. Los trabajadores deberán estar enterados de los detalles de sus nuevos contratos. Realización de consultas de las y los trabajadores sobre convenios colectivos.	Antes los contratos colectivos eran firmados sin que los trabajadores conocieran los términos y condiciones del nuevo contrato, desconocían totalmente los beneficios o perjuicios que se podrían originar.
Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que realizará las funciones de conciliación en materia federal, verificará el procedimiento de elección de dirigencias sindicales, emitirá constancias de representatividad y llevará a cabo el procedimiento de consulta en caso de que dos o más sindicatos lo consulten. Verificará que el contenido de los contratos colectivos o convenios de revisión que se registren sea aprobado por las y los trabajadores mediante consulta; verificará las consultas para la legitimación de contratos colectivos existentes; llevará el registro nacional de sindicatos, así como los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo; publicitará los sindicatos y los contratos colectivos existentes. Realizará procedimientos especiales para la titularidad de contratos colectivos.	No se contaba con un organismo que tuviera la facultad de brindar seguridad en los contratos colectivos. Tampoco que estuviera presente en la toma de constancia de representatividad para las consultas sindicales.
Con la reforma laboral se establece la obligación de trabajadores y empleadores de asistir a una audiencia de conciliación antes de iniciar un juicio ante los tribunales laborales.	No existían audiencias de conciliación, directamente se generaban juicios laborales. Se tenía desgaste de tiempo ya que podrían pasar un largo periodo en la resolución de un juicio y de igual manera presentaba una importante suma de dinero en abogados.
El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será responsable de la conciliación de asuntos de fuero federal, mientras que los Centros de Conciliación en las entidades federativas harán lo propio en asuntos de fuero local.	Antes los centros de Conciliación y Arbitraje eran los encargados en las entidades federales.
Se crean los tribunales laborales dependientes del Poder Judicial, se garantiza la impartición de justicia pronta con legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.	Se sustituyen las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde se prolongaban las resoluciones de juicios.
Con el nuevo modelo laboral se busca entornos laborales seguros y libres de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.	No existían protocolos especializados en la prevención de discriminación por razones de género, atención a casos de violencia y hostigamiento sexual.

Fuente: elaboración propia.

concepción del trabajo que significa la fuerza que dará inicio a las operaciones en las empresas.

Este término se ve aún más tergiversado desde la perspectiva neoliberal al trastocar definitivamente la relación entre el trabajador y su trabajo rompiendo el vínculo entre ambos (donde existen despidos injustificados, sueldos bajos y condiciones de trabajo precarias), ya que el neoliberalismo considera que las relaciones básicas que se dan dentro del mercado se generan en función de una mercancía, convirtiéndose incluso el trabajador en una.

Adicionalmente, la casi desaparición del Estado que se da como objetivo principal del capitalismo en esta fase (neoliberal) ha permitido una serie de fraudes como la evasión de impuestos por algunas empresas, donde sin duda las empresas de subcontratación sobresales; además, con una fuerte relación a éstas, las denominadas empresas de facturación.

Estos elementos dan como resultado un escenario laboral precario que carece de una regulación que vele por el bienestar de los trabajadores y donde se valora y venera al capital como el principal objetivo a perseguir por encima del bienestar de los empleados.

Sin embargo, hace dos años un nuevo gobierno llega al poder con la idea de dejar en el pasado todos estos elementos que impactan de manera negativa en los derechos de los trabajadores, y donde reaparece con fuerza el papel del Estado en el aspecto económico al enfrentar estos procesos de corrupción y deshumanización donde lo más importante era acrecentar de manera desmedida las ganancias de algunos empresarios a costa de millones de empleados.

Por lo cual se concluye que en la reforma laboral iniciada por este nuevo gobierno se deberá proteger a los trabajadores al colocar como prioridad sus derechos laborales, ya que anteriormente éstos aceptaban el trabajo precario con tal de no morir de hambre, por lo que se deberá aspirar a una humanización del trabajo en la que se equilibre el ingreso de los empresarios y el de los trabajadores.

Las estrategias que siempre han utilizado los capitalistas han sido realizadas con la finalidad de beneficiar a las empresas y a sus dueños, no es nuevo el hecho de buscar de manera legal la justificación a la sobreexplotación y esto nos lleva a concluir, como dice el título del presente trabajo, que en la visión neoliberal se legaliza la inmoralidad hacia la explotación laboral.

Referencias

- Código Fiscal de la Federación (2009). <https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_mex_anexo6.PDF>.
- Colegio de Contadores Públicos de México (2013). *Seguridad Social*, núm. 2, pp. 2-15.
- Coriat, B. (1993). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, fordismo y la producción en masa*. Francia: Siglo XXI Editores.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) (2020). “Diagnóstico IMCO: la subcontratación y sus implicaciones en México” <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/02/20200211_diagn%3%93stico-imco_lasubcontrataci%3%93n-y-sus-implicaciones-en-m%3%89xico_documento.pdf>, fecha de consulta: 10 de enero de 2020.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Censos económicos: personal ocupado subcontratado en las unidades económicas <https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825083458.pdf>, fecha de consulta: 8 de enero de 2020.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado (2020). <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/77_081220.pdf>.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta (2020). <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_081220.pdf>.
- Ley Federal del Trabajo (2019). <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf>.
- Montiel, J. (2019). “Las mejores empresas de *outsourcing* en México”, 10 de julio [mensaje en un blog] <<https://profesionistas.org.mx/las-mejores-empresas-de-outsourcing-en-mexico/>>.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). “¿Qué es un salario mínimo?: el pago a destajo” <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_535215/lang--es/index.htm>, fecha de consulta: 9 de enero de 2020.
- Ramos, G. y M. Triana, M. (2007). “Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones”, *Scientia et Technica*, año XIII, núm. 34, mayo, Universidad Tecnológica de Pereira, pp 309-314.
- Rivo, E. (1999). “Externalización: *más allá de la subcontratación*”, en Juan Carlos Ayala Calvo (coord.), *La gestión de la diversidad*, XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés, Logroño (La Rioja), 16, 17 y 18 de junio, vol. 2, pp. 725-730.
- Romero, J. (2020). “La herencia del experimento neoliberal”, *El trimestre económico*, núm. 345, vol. 86, pp. 13-49.
- Sandoval, A. (2019). “Estas son las cifras que describen el impacto del *outsourcing* en México”, *Alto Nivel*, 22 de abril <<https://www.altonivel.com.mx/economia/estas-son-las-cifras-que-describen-el-impacto-del-outsourcing-en-mexico/>>.

Iniciativa de reforma en materia de *outsourcing*

Armando Nicolás Morales Cardoso

LA REVOLUCIÓN MARGINALISTA O TEORÍA NEOCLÁSICA concibe al trabajo como un costo de producción para las empresas, por lo tanto, la lógica detrás de esa teoría es que el precio del trabajo —el salario— debe reducirse y con ello permitirle a la empresa minimizar costos. La consecuencia primordial es que la empresa sea competitiva y obtenga mayores márgenes de ganancia frente a sus competidores. Asimismo, en el marco ortodoxo se niega la faceta fundamental que realizan tanto el trabajo como el salario, componentes fundamentales de la demanda efectiva, como lo señala la teoría nekeynesiana (Rodríguez, 2005).

Para lograr la minimización de los costos de producción, las empresas tienen varios mecanismos como la innovación de los procesos productivos de los bienes y servicios, optimizar los tiempos de producción, fusionarse con otras empresas e incluso capacitar al personal para mejorar sus habilidades, entre muchas otras. La principal es la reducción del costo del trabajo. Esto se hace quintándole a los trabajadores prestaciones, seguridad social, primas vacacionales y de antigüedad, entre otros derechos laborales.

Dentro de la iniciativa del actual gobierno, autollamado de la Cuarta Transformación (4T), se señala reiteradamente que uno de los mecanismos por el cual las empresas reducen sus costos de producción es la subcontratación de empleados mediante el *outsourcing*, mecanismo que permite a las empresas externalizar tareas y ahorrarse gastos en los empleados; es obvio que el gran perdedor de esta trama es el trabajador; debido a que su trabajo no es seguro, puede ser despedido a voluntad del intermediario y no contar con seguridad social. Sin embargo, el propósito de este capítulo es señalar que el tema de los derechos laborales de los trabajadores va más allá del *outsourcing*, ya que existen figuras jurídicas que permiten minimizar los costos de producción a las empresas de manera legal y que estas prácticas son un fenómeno no sólo

concerniente al *outsourcing*, sino que se encuentran en el sector privado y en el público, es decir, dentro del mercado de trabajo en general.

Este escrito se estructura en tres apartados: en el primero se analiza de manera sucinta el contexto económico por el cual atraviesa México; en el segundo se analiza el *outsourcing* —cómo funciona, las ventajas y desventajas que genera para las empresas. Asimismo, se hace hincapié en la manera de generar precarización en los trabajadores y en el mecanismo por el cual se puede incurrir en dichas prácticas. Finalmente se observa que existen otras formas que no son exclusivas del *outsourcing* y que son legales para que los trabajadores no cuenten con derechos laborales; cabe señalar que el análisis se realiza para el caso de México. En el tercer apartado se revisa la iniciativa de reforma en materia de *outsourcing* propuesta por el Ejecutivo Federal el pasado 12 de noviembre de 2020. Se analiza su relevancia, la propuesta para limitar dicha práctica y las leyes y criterios que pretende reformar.

Presentamos las limitantes a la iniciativa de reforma, y señalamos que no está encaminada a resolver el problema de los derechos laborales de los trabajadores, sino que beneficiará al Estado como fuente de captura de recursos que podría traducirse en la provisión de bienes públicos y cumplimiento de derechos sociales.

Contexto económico de México

La economía mexicana es una forma desarticulada de capitalismo que depende totalmente de la demanda de compañías ubicadas en Estados Unidos u otros países del centro, dado que es básicamente una plataforma para las maquiladoras que ensamblan piezas importadas y, en algunos casos (como la automotriz), integran componentes producidos internamente, aunque sobre todo por subsidiarias extranjeras de las grandes compañías (Bizberg, 2019).

La economía guarda una estructura productiva desarticulada, a este tipo de capitalismo se le denomina modelo de subcontratación internacional.¹ Para dimensionar este escenario, sólo las maquiladoras propiamente dichas, que

¹ Es decir, está más conectada con la economía de Estados Unidos que con la estructura productiva doméstica debido a que se añade escasa producción local y poco valor agregado. La conexión se da entre las compañías principales y las subsidiarias, las cadenas de producción son transnacionales.

constituyen alrededor de 60% de las exportaciones totales, son empresas exclusivamente de ensamblaje, que incorporan una mínima parte de productos nacionales (alrededor de 3%) (Bizberg, 2019).

Para mantener esta forma de capitalismo se requiere una fuerte competitividad, la cual se logra manteniendo bajos costos de producción, los cuales se logran reduciendo los costos en mano de obra, flexibilidad en el mercado de trabajo, un esquema fiscal benéfico para este tipo de compañías y regulaciones ambientales endebles.

Desde la década de 1980, los gobiernos neoliberales mexicanos adoptaron este modelo, que entre sus consecuencias conlleva la casi absoluta dependencia económica hacia Estados Unidos. No se han logrado generar cadenas productivas endógenas y fomentar la demanda interna del país, lo cual repercute en bajas tasas de crecimiento y la incapacidad de crear más empleos. El gobierno de la 4T, a pesar de declarar el fin del neoliberalismo como eje rector de la economía, el pasado 1 de julio de 2020 concretó la entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), con el cual se ratificó la perpetuación de este modelo de subcontratación internacional.

La orientación política de este gobierno se contradice en diversos aspectos, si bien manifiesta abiertamente separar el poder económico del político, esto en los hechos queda lejos de ser una verdadera política, existen empresarios muy cercanos al actual gobierno, otros más están inscritos dentro de la administración pública. Igual que en el modelo de subcontratación internacional, en la economía interna se han adoptado esquemas de subcontratación laboral entre empresas con el objeto de reducir costos y ser competitivas en el mercado. Las grandes agrupaciones empresariales como el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) están de acuerdo con una reforma laboral tendiente a flexibilizar las condiciones de contratación, la certidumbre jurídica, la actualización del marco legal vigente y el mejoramiento del Código de Procedimientos para la Resolución de Conflictos (Alba, 2006), y así contar con esquemas legales que permitan reducir los costos de mano de obra.

Respecto a la reforma fiscal, tanto el modelo de contratación internacional como el empresariado mexicano, necesitan que se impulse un régimen fiscal que permita al Estado obtener los recursos suficientes para cumplir con sus obligaciones, con base en un sistema de tributación eficiente que otorgue certeza jurídica, que amplíe la base de contribuyentes, que simplifique radicalmente las leyes y su administración, que combata la evasión fiscal, particularmente en la economía ilegal, que promueva la inversión y el ahorro, que

busque la competitividad internacional, y que impulse la federalización de los recursos exigiendo simultáneamente a los estados y municipios la transparencia en el uso de los mismos y la rendición de cuentas (Alba, 2006).

El otro aspecto que exige una economía de subcontratación internacional es la laxa legislación en materia de medio ambiente, se esperaría que un gobierno que se propone una transformación radical del país debería orientarse a la transición ecológica e invertir en energías renovables, en lugar de esforzarse por hacerlo en energías fósiles (Bizberg, 2019). Además, los megaproyectos que encabeza este gobierno han sido señalados de inviables para la sustentabilidad nacional: el segundo aeropuerto de la Ciudad de México, la línea ferroviaria en el istmo de Tehuantepec que unirá el océano Pacífico con el Atlántico, la refinería de Dos Bocas, en Tabasco, y el Tren Maya en el sur del país.

Otro aspecto al que debe responder el gobierno en turno es revertir la desdemocratización² que se vivió en los sexenios pasados, ocurrida debido a que los gobiernos no tuvieron la capacidad de responder a las exigencias de la sociedad, adicionado a que las voces ni fueron reconocidas ni tomadas en cuenta, por lo cual este gobierno debe escuchar a todos los actores sociales y con ello construir una democracia mediante su capacidad de respuesta para resolver los problemas sociales.

Este gobierno reitera que “Por el bien de México, primero los pobres”, para ello puso en marcha programas sociales como becas, aumento del salario mínimo nacional en 16% y lo duplicó en la frontera norte. Por otra parte, universalizó y aumentó (de 600 a 1 275 pesos al mes) la pensión no contributiva de los mayores de 68 años. El gobierno de Andrés Manuel López Obrador ha propuesto crear un sistema de salud verdaderamente universal (el Seguro Popular no lo era); no obstante, la cantidad que se invertirá este año no es en absoluto suficiente para fortalecerlo significativamente.

Además, existe un programa de becas de capacitación empresarial de 3 500 pesos al mes, durante un año, para 900 mil jóvenes, así como becas para estudiantes en todos los niveles escolares, que sustituyen a Prospera (Bizberg, 2019), lo cual se puede confundir con un proceso de reversión de

² La democratización y la desdemocratización dependen tanto del aumento o la disminución de la apertura del sistema a las demandas de la sociedad, como de la capacidad estatal (Bizberg, 2007), lo cual significa que se tiene democracia con escuchar a los sectores sociales, pero también es requisito atender y dar respuesta a sus exigencias.

la desdemocratización. No obstante, se deben tomar en cuenta y escuchar a los actores sociales, de lo contrario estos programas no sólo no fortalecerán la democracia, sino que serán meramente programas asistencialistas como los aplicados en las administraciones pasadas.

También el gobierno de la 4T impulsa el adoctrinamiento de la austeridad con un amplio y radical programa, despidiendo a funcionarios de todos los rangos, recortando el gasto de prácticamente todas las secretarías de Estado (Bizberg, 2019). Esto es un mecanismo que contrae la demanda agregada; además, se debería eliminar la austeridad para estimular el gasto público y con ello sortear la crisis que suscitó la pandemia de covid-19; sin embargo, la 4T mantiene la doctrina de austeridad al más puro estilo ortodoxo.

Las cifras del actual gobierno, si bien pueden justificarse por la crisis epidemiológica, indican que la economía mexicana se ha contraído. Con base en datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), el producto interno bruto (PIB) se contrajo 1.24% en el primer trimestre de 2020, respecto al cuarto trimestre; asimismo, para el segundo trimestre hubo una caída de 16.95%, presentándose una recuperación de 12.12% para el tercer trimestre de 2020.

En cuanto al empleo, la tasa de ocupación en diciembre de 2019 se situó en 3.1%, mientras que en junio de 2020 alcanzó su punto más alto con 5.3%, y en noviembre se ubicó en 4.5%; la población económicamente activa se contrajo 6.10% en el tercer trimestre de 2020, respecto al mismo periodo de 2019. La caída del PIB fue de aproximadamente 10% el año pasado.

Las cifras en cuanto a empleo no son alentadoras y en ese contexto se impulsó una iniciativa de reforma laboral, que se analiza en los siguientes apartados. Antes de pasar a dicha iniciativa, se analiza qué es el *outsourcing* y sus implicaciones en la relación economía-bienestar.

El *outsourcing*

Outsourcing es un término acuñado a finales de la década de 1980 para la subcontratación de los sistemas de información. Su origen es anglosajón; está compuesto por los vocablos *out* (exterior, fuera) y *source* (fuente, recurso, origen), por lo que desde el punto de vista empresarial significa que se van a desarrollar fuera ciertas actividades de la empresa (Espino, 2003). Entre las actividades que

pueden ser externalizadas se encuentran la gestión administrativa, las telecomunicaciones, servicios de limpieza, de transporte, al cliente, ventas, etcétera.

El *outsourcing* es lo contrario a la integración vertical³ de una empresa, sus actividades las puede delegar a terceros intermediarios; este fenómeno ha crecido en el mundo principalmente por la globalización y la especialización en las actividades productivas; por ejemplo, el caso de Nike, la multinacional estadounidense, es un ejemplo claro de *outsourcing*. Esta reconocida empresa de calzado, ropa, equipo y otros artículos deportivos centraliza sólo las actividades de diseño e investigación; todas las demás funciones que necesita para producir y comercializar sus productos las subcontrata con empresas de todo el mundo.

Entre las ventajas de esta práctica para Nike se destaca la posibilidad de concentrarse en su razón de ser. Asimismo, reducir los costos de producción dado que, en general, busca los servicios de *outsourcing* en países que impliquen una producción de bajo costo, producir de una manera más eficiente y trabajar de forma flexible, dada la estructura más pequeña y menos burocrática que ha logrado establecer (Cepeda, 2012).

La principal razón por la cual las empresas emplean los métodos del *outsourcing* es porque les permite reducir costos sobre los procesos o actividades que realiza. No obstante, también implica riesgos para la empresa contratante, en el Cuadro 1 se resumen los principales beneficios y riesgos en los que puede incurrir una empresa al emplear el *outsourcing*.

Como se observa en el Cuadro 1, los beneficios del *outsourcing* están íntimamente relacionados con la reducción de los costos; ello le permite a la empresa especializarse en las actividades fundamentales que giran en torno a su actividad productiva y el aprovechamiento de los proveedores contratados en su experiencia para la realización de las actividades no fundamentales de la empresa.

³ La integración vertical ocurre cuando una misma empresa se hace cargo de actividades que tradicionalmente ha delegado a manos de terceros. Para ello, ésta puede crear o adquirir otras empresas mediante las cuales autoabastecerse en lo que se refiere al suministro de materiales e insumos, y/o hacerse cargo de algunas o la totalidad de tareas relacionadas con la distribución de los bienes que produce (como tener sus propias bodegas o centros de distribución, transportar sus mercancías y la venta al consumidor final) (Isaza, 2016).

Cuadro 1
Beneficios y riesgos de la contratación del *outsourcing* para la empresa

Beneficios	Riesgos
Contratar proveedores que ofrecen menores costos.	El proveedor puede convertirse en un potencial competidor.
Reducir o eliminar los costos fijos (rentas, salarios de algunos empleados).	Pérdida de conocimiento, habilidades y técnica para la empresa contratante.
Especializar a la empresa contratante en las actividades fundamentales, delegando las actividades “superficiales” a terceros.	Dependencia hacia el proveedor.
La empresa contratante se beneficia de la experiencia, conocimiento y técnica del proveedor.	Incremento de los costos de puesta en marcha.

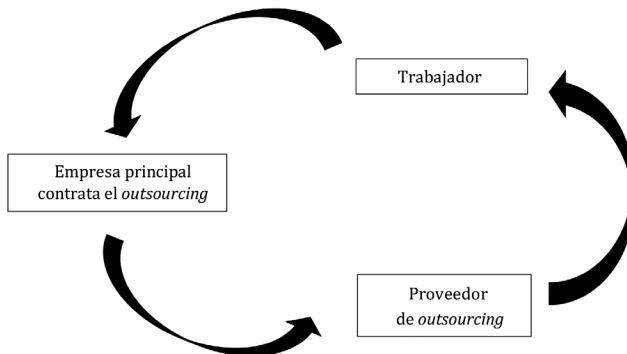
Fuente: elaboración a partir de Bedoya (2018).

Algunos ejemplos destacados son los del banco BBVA, el cual tenía su sede del *back office* en Madrid y trasladó aproximadamente 70% de las actividades a centros subcontratados en otras partes del mundo con menores costes, como, por ejemplo, Buenos Aires, Ciudad de México y Lima; en segundo lugar, el Grupo Santander, que en la última década ha transferido de manera progresiva el desarrollo de software, el mantenimiento de centros de cálculo y las operaciones de negocios a tres filiales en las que ha concentrado, subcontratado o trasladado parte de esas actividades (Agnese y Enric, 2011), con ello estas empresas delegaron sus actividades y redujeron costos en pago de salarios a trabajadores, rentas de oficinas, etcétera.

En cuanto a los riesgos, destaca que, al inicio de una contratación, la tercerización implique grandes costos, debido a que involucra gastos en la selección, contratación y los acuerdos con el proveedor, en el mediano o largo plazo se corre el riesgo de depender del proveedor y enfrentar una posible competencia del mismo; ejemplo de ellos es IBM, empresa multinacional estadounidense de tecnología y consultoría reconocida por inventar el modelo líder de computadoras personales. Sin embargo, no pasó mucho tiempo antes de que la empresa abandonara este segmento, para pasarlo en su gran mayoría a Lenovo, empresa fundada en 1984 como distribuidora en China de los equipos fabricados por IBM (Bedoya, 2018). Hoy Lenovo es otra gran multinacional en computadoras y teléfonos inteligentes.

Por otra parte, otro gran actor dentro de este proceso de terciarización es el trabajador, debido a que funge como el intermediario entre la empresa contratante y el proveedor de *outsourcing*. Antes de proseguir se debe señalar que el caso del trabajador en la terciarización se abordará desde el contexto mexicano, se ha señalado en reiteradas ocasiones que el *outsourcing* es un proceso que atenta contra los derechos laborales de los trabajadores, debido a que éstos no cuentan con seguridad social, prestaciones, ni con participación en el reparto de utilidades; sin embargo, el mecanismo por el que se suscita lo anterior no queda muy claro, en el esquema siguiente se intenta representar dicha situación.

Esquema 1
Mecanismo del *outsourcing*



Fuente: elaboración propia.

En el esquema se observa que la empresa contratante solicita los servicios de un *outsourcing* y éste contrata trabajadores que realizarán su trabajo en la empresa contratante; no obstante, en las décadas de 1990 y 2000, en México las empresas utilizaban este modelo para evadir impuestos, no pagar la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU), ni las aportaciones sociales correspondientes a cada trabajador. En 2012 se reformaron la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, con las cuales se buscó hacer esta práctica legal, pero respetando los derechos laborales de los trabajadores. El *outsourcing* quedó regulado en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo. En el Cuadro 2 se observa el contenido de cada artículo.

Cuadro 2
Artículos reformados en la Ley Federal del Trabajo en 2012

Artículo	Texto
15-A	<p>El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
15-B	<p>El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>
15-C	<p>La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p>
15-D	<p>No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.</p>

Fuente: elaboración a partir de la Ley Federal del Trabajo.

Con dicha reforma se intentó dar claridad al tema, en el Cuadro 2 se observa que los proveedores del *outsourcing* son el patrón de los trabajadores y bajo ese esquema deben cumplir con los derechos laborales de los mismos, además de que obliga a la empresa contratante a supervisar que el proveedor cumpla con las disposiciones aplicables en seguridad de los trabajadores. Si bien quedaron asentadas las principales disposiciones relacionadas con esta regulación, no se mencionó el caso donde un trabajador quisiera exigir su PTU por parte de las empresas que resulten como responsables solidarias frente a la autoridad. Existe esta duda debido a que la Ley no señala un cálculo alternativo por parte de los patrones o empresas obligadas solidarias, por lo que

difícilmente el trabajador obtendría utilidades de las empresas con las que no tiene un contrato de trabajo (CCPM, 2012).

Adicionalmente, no se incorporaron en esta reforma los aspectos referidos hacia la subcontratación mediante el uso del régimen de servicios profesionales, con el cual a los trabajadores se les obliga a darse de alta en este régimen y por ley no tienen ningún derecho laboral y se les paga mediante honorarios; cabe señalar que este tipo de contratación no es inherente al *outsourcing*, sino una práctica legal que se aplica en el mercado de trabajo mexicano.

En la reforma tampoco se contempló la enajenación de los trabajadores, debido a la repetición de actividades que deben realizar dentro de sus puestos de trabajo, lo cual genera una alienación y deteriora el potencial de creatividad en el trabajador.

Análisis de la Iniciativa de Reforma en materia de *outsourcing*

El 12 de noviembre de 2020, el Ejecutivo Federal presentó a la Cámara de Diputados la “Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado”.

En dicha iniciativa se pretende prohibir la subcontratación y regular la contratación de servicios y obras de carácter especializado, con el fin de erradicar la defraudación fiscal por medio de diversas formas de simulación; así como la afectación a los derechos de los trabajadores (Grant Thornton, 2020).

En el Cuadro 3 se observan los principales ordenamientos legales que se pretenden reformar conforme a cada ley.

Cuadro 3

Ordenamientos legales que se pretenden reformar

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- Se prohíbe la subcontratación de personal en la que una persona física o moral ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.
 - No se considerará subcontratación de personal a la prestación de servicios especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social o actividad económica de la empresa contratante y además deben cumplir con los requisitos y autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
 - Se propone modificar la definición de intermediario, especificando que en ningún caso éste se considerará patrón y que dicho carácter le corresponde a la empresa contratante.
 - En materia de sustitución patronal se adiciona que para que ésta tenga efecto, se deberán transmitir los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.
 - Se propone facultar a las autoridades laborales a requerir información del cumplimiento de las obligaciones en materia de trabajo, con multas y sanciones a quien utilice o se beneficie de la subcontratación de personal, sin la autorización correspondiente.
 - Se propone derogar los artículos de la Ley Federal de Trabajo que regulan el régimen de subcontratación (15-A, 15-B, 15-C y 15-D).
-

CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

No se considerarán como gastos para efectos fiscales (deducción y acreditación) las erogaciones siguientes:

- Cuando el contratista, persona física o moral, otorgue trabajadores propios en beneficio del contratante o los ponga a disposición de éste.
- Dé servicios en los que se proporcione personal al contratante que originalmente hayan sido trabajadores del contratante y hubieran sido transferidos al contratista.
- Dé servicios en los que los trabajadores abarquen las actividades preponderantes del contratante.

Para efectos fiscales sí procederán los siguientes puntos:

- Pagos por la prestación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas, que cuenten con la autorización laboral correspondiente.
 - Se adiciona una definición en materia fiscal para la figura de la subcontratación de personal, tomando en cuenta la propuesta de reforma a la Ley Federal de Trabajo.
 - Se propone adicionar, en materia de responsabilidad solidaria, a los contratantes de servicios de subcontratación de personal, respecto de las contribuciones que se hubieren causado a cargo de los trabajadores del prestador del servicio.
 - Se propone calificar como delito de defraudación fiscal la utilización de la figura de subcontratación laboral, así como utilizar esquemas simulados de prestación de servicios o ejecución de obras especializadas.
 - Se impondrán multas, con carácter de agravante, por efectuar la deducción o acreditamiento de servicios de subcontratación de personal.
-

continúa...

Cuadro 3 (continuación)

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Se propone adicionar como requisito para que el contratante pueda llevar a cabo su deducción, obtener por parte del contratista lo siguiente:

- Autorización emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.
- Comprobantes fiscales por concepto de pagos de salarios de los trabajadores involucrados en la prestación del servicio o ejecución de obra.
- Recibo de pago bancario correspondiente al entero de las retenciones efectuadas a dichos trabajadores.
- Recibo de pago de las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).
- No serán deducibles para efectos de la determinación del Impuesto Sobre la Renta los pagos que se realicen por los conceptos señalados en el Código Fiscal de la Federación.

LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO

- Se propone derogar la reciente retención de 6% de Impuesto al Valor Agregado aplicable a servicios a través de los cuales se pone personal a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, toda vez que los pagos realizados por concepto de subcontratación de personal no tienen efecto fiscal alguno.
- Se propone precisar en la Ley de la materia que el Impuesto al Valor Agregado que se traslade por servicios de subcontratación de personal en ningún caso será acreditable.
- Sólo en caso de servicios especializados o ejecución de obras especializadas se adicionan, como requisitos para el acreditamiento, la obtención por parte del contratante, a más tardar el último día del mes siguiente al que se pagaron las contraprestaciones, copia de:
 - a) Autorización emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como se señala en los apartados correspondientes al Código Fiscal de la Federación y la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
 - b) Declaración del Impuesto al Valor Agregado y acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del Impuesto al Valor Agregado que le fue trasladado.

Fuente: elaboración a partir de la iniciativa de reforma en materia de subcontratación laboral (*outsourcing*) <<https://www.granthonrtonn.mx/alertas/alerta80-2020/>>, fecha de consulta: 28 de diciembre de 2020.

Como se puede observar, la iniciativa de reforma en materia de subcontratación laboral está enfocada a regular los aspectos fiscales del *outsourcing*, debido a que pretende regular la deducción y acreditación del Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Impuesto al Valor Agregado (IVA) en materia de subcontratación. Un aspecto relevante es que se propone eliminar los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se regulaba el

outsourcing, como se describió en el apartado anterior, aunado a que, expresamente con esta reforma, se prohíbe la utilización de la subcontratación de personal y se indica que la práctica será legal sólo cuando una empresa contrate servicios especializados, que no tengan que ver con la actividad económica fundamental de la empresa contratante y cuente con la autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Asimismo, se elimina la figura de intermediario siendo la empresa contratante el patrón de los trabajadores, por lo que las obligaciones laborales le corresponden a ésta; sin embargo, en el Código Fiscal de la Federación se señala que se creará la figura en materia de “responsabilidad solidaria”, la cual pretende que la empresa contratante apoye a la empresa que provea servicios especializados con las obligaciones laborales de los trabajadores del proveedor de *outsourcing* o servicios especializados, lo cual contradice el punto de la LFT, debido a que señala que el patrón será únicamente la empresa contratante.

En ese sentido, igual que en la reforma de 2012, no se señala quién será la responsable de otorgar la PTU a los trabajadores, si la empresa contratante como patrón, la empresa proveedora de servicios especializados o la empresa contratante como responsable solidaria. Si bien esta reforma prohíbe el *outsourcing*, aunque se contradiga argumentando que se podrán realizar servicios especializados, la reforma parece más orientada hacia la regulación de las contribuciones en materia de impuestos, porque señala en qué caso proceden las deducciones del ISR e IVA, para la contratación de servicios especializados.

Por otro lado, como se indicó en el apartado anterior, los derechos de los trabajadores quedan todavía endeble, debido a que no existe ordenamiento legal que impida la contratación de servicios especializados (*outsourcing*) por medio de honorarios, práctica que no es exclusiva del *outsourcing*, sino del mercado de trabajo en general. Según datos de TallentiaMX, con base en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se indicó que la subcontratación laboral representa 42% del empleo formal del país, lo que representa alrededor de 8.4 millones de trabajadores, pero estas cifras no reportan el régimen de contratación por el cual trabajan. En México, en el artículo 39 de la LFT, se señala que sólo existen cuatro tipos de contratación; en el artículo 39-A se indican aquellas de tiempo indeterminado y las de carácter de periodo de prueba; en el 39-B las referidas a la capacitación inicial, y en el 39-F las relacionadas con tiempo indeterminado; en todas ellas se ordena que el patrón deberá cumplir con los derechos laborales de los trabajadores.

Ahora bien, de acuerdo con el Sistema de Administración Tributaria, existe un régimen fiscal de contratación denominado régimen de actividades profesionales, que permite contratar personal y pagarle por honorarios; una de sus grandes maravillas es que el personal contratado de esta manera no tiene derechos laborales; además de que existen empresas que contratan por este medio, también desde el sector público esta práctica es legal en el artículo 69 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: “los ejecutores de gasto podrán celebrar contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios con personas físicas con cargo al presupuesto de servicios personales”, la modalidad de contratación es no exceder el año de contratación conforme a cada ejercicio fiscal, esto atenta contra los derechos laborales de muchos trabajadores del sector público, debido a que cada año están sujetos a la incertidumbre de volver a ser contratados, aunado a que carecen de todas las prestaciones y de la seguridad social, este esquema también se reproduce en el sector privado.

Por ello, el régimen de contratación fiscal contradice la celebración de contratos en la LFT, debido a que sin importar si el trabajador es temporal, esté en capacitación o sea de tiempo determinado, el patrón debe garantizar sus derechos laborales; mediante el régimen de contratación por honorarios, el patrón dispone de los trabajadores por medio de un contrato de tiempo determinado, con base en el que se ahorra el pago de los derechos laborales de los trabajadores. Esta práctica es una forma de explotación legal permitida por el Estado mexicano; y no sólo eso, también la emplea para contratar personas en esta modalidad.

La iniciativa de reforma en materia de *outsourcing*, si bien lo que busca es limitar e incorporar los aspectos fiscales en la subcontratación de personal, queda corta al no reformar la modalidad de contratación por medio del régimen de servicios profesionales (honorarios), aspecto por el cual estas empresas podrían tener todo en regla ante la STPS, pero simularían la garantía de los derechos laborales de los trabajadores, porque pueden contratar a dicho personal por medio de honorarios y emitir los pagos correspondientes realizados a éstos y con ello ahorrarse las aportaciones en seguridad social, vacaciones, primas de antigüedad y la participación de utilidades.

Tampoco se habló acerca de la alienación que sufrirá el trabajador en la consecución de las actividades de los servicios especializados, porque, como señalamos, la monotonía de las actividades repetitivas enajenan al trabajador,

mermando su potencial de creatividad. Ante ello, la iniciativa de reforma sólo será un mecanismo para regular la situación fiscal de las empresas que contraten *outsourcing* y el Estado se beneficiaría por la recaudación de más impuestos, y no así en términos de defensa de los derechos de los trabajadores en su totalidad, ya que existen figuras legales –practicadas aun por el Estado– que no garantizan los derechos laborales.

Conclusiones

Al analizar el funcionamiento del *outsourcing* se observó que con este mecanismo la empresa externaliza actividades conferidas a un tercero. Esto es un problema para los trabajadores en México debido a que varias empresas no garantizan los derechos laborales. Ante ello, en 2012 se reformó el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo para legalizar la operación del *outsourcing*, siendo la empresa proveedora de este servicio la que fungía como patrón de los trabajadores y, por lo tanto, debía garantizar sus derechos laborales.

Sin embargo, en dicha reforma no se determinó cuál de las dos empresas debían responder hacia lo relacionado con la PTU del trabajador, ni tampoco se contempló la enajenación de los trabajadores en tareas monótonas dentro de sus actividades laborales; asimismo, no se incluyó el manejo de los honorarios y el *outsourcing*, práctica legal que exime a las empresas de cualquier responsabilidad hacia los derechos laborales de los trabajadores, y que además no es exclusiva del *outsourcing*, sino también de los sectores público y privado.

En ese contexto, el 12 de noviembre de 2020 el Ejecutivo Federal presentó a la Cámara de Diputados la “Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado”, en la que se prohíbe el *outsourcing*, y se ordenan las principales disposiciones en materia fiscal, hacer deducibles los impuestos relacionados con la contratación de *outsourcing*, además de que se elimina la figura de intermediario y el patrón pasa a ser la empresa contratante.

Pero la iniciativa se contradice en relación con el cumplimiento de los derechos laborales hacia los trabajadores, debido a que en el Código Fiscal de

la Federación se contempla a la empresa contratante como responsable solidaria respecto al cumplimiento de éstos; es decir que el proveedor de *outsourcing* en esos términos sería el patrón de los trabajadores y no la empresa contratante. Asimismo, dentro de dicha iniciativa no queda claro quién será la responsable del pago de la PTU a los trabajadores debido a la ambigüedad de la reforma.

Por otro lado, la reforma no contempla la regulación de servicios especializados (*outsourcing*) respecto a la contratación por honorarios, debido a que bajo ese régimen las empresas no están obligadas a proporcionar los derechos laborales a los trabajadores, práctica que es permisible para el sector público y el privado; por lo tanto, estos derechos no quedan garantizados. Finalmente, la reforma no contempla aspectos referentes hacia la enajenación del trabajador, debido a que sus actividades laborales son repetitivas. En resumen, esta iniciativa está orientada hacia la regulación fiscal sobre la contratación de estos servicios, aspecto que beneficiaría al Estado mexicano en recaudación de impuestos, pero no hacia una verdadera reforma laboral que garantice los derechos laborales que ha conseguido el México posrevolucionario.

En ese sentido, y de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), cabe agregar que México es el país donde se paga el salario más bajo y se trabajan más horas; además, existe un enorme sector informal (6 de cada 10 personas de la población económicamente activa). Por ello, el mercado laboral en México es bastante precario, los trabajadores son los agentes más vulnerables, sin contar el trabajo impago de las amas de casa, aunado a la inequidad de género que existe en el mercado laboral.

Por ello, una verdadera reforma laboral eliminaría los esquemas de contratación que permiten a las empresas y al sector público explotar a los trabajadores; obligaría a todos los entes públicos y privados a garantizar los derechos laborales de los trabajadores, y garantizaría una mayor equidad de género en los puestos de trabajo; por lo que de aprobarse dicha reforma sólo beneficiaría al Estado en la recaudación de impuestos, mientras las empresas pueden seguir extrayendo ganancias de los trabajadores mediante los mecanismos legales que permite la Ley.

Sin duda, esta iniciativa del actual gobierno representa un avance desde la perspectiva de captura de recursos por parte del Estado, redistribuidos a la población mediante la política social, pero no alcanza para ser considerada una reforma que suprima el *outsourcing*, que sería la medida de beneficio directo a la clase trabajadora. Por ende, la reversión de la desdemocratización resulta

lenta, y no genera respuestas para hacer valer las exigencias de la población. Como se indicó, la economía de México genera una variedad de subcontratación internacional, donde las grandes compañías delegan actividades a las maquiladoras. Esta misma lógica se acompaña al interior del país con un entorno empresarial interno y externo que busca legislaciones para la competitividad en el mercado precarizando la precarización del trabajo.

Referencias

- Agnese, P. y J. Enric (2011). “Offshoring: ¿Y si la ventaja no sólo fueran los costes?”, *IESE Insight*, pp. 60-62.
- Alba, C. (2006). “Los empresarios y la democracia en México”. *Foro Internacional* 183, XLVI (1), pp. 122-149.
- Bedoya, D. (2018). “Outsourcing: beneficios vs. Riesgos”, *Perspectiva Empresarial*, 5(2), pp. 101-112.
- Bizberg, I. (2007). “Los efectos sociales de la globalización y del TLCAN sobre Canadá; con algunas referencias al caso norteamericano y mexicano”, *Revista Mexicana de Estudios Canadienses*, núm. 14, pp. 13-30.
- (2014). “México: una transición fallida”, *Desacatos*, núm. 48, México: El Colegio de México.
- (2019). “El fracaso de la continuidad. La economía política del sexenio de Enrique Peña Nieto”, *Foro Internacional* (FI), LX, 2020, núm. 2.
- Cepeda, R. (2012). “Tercerización: una estrategia para lograr ventaja competitiva en las organizaciones”, *La Sociedad Académica*, pp. 55-62.
- Código Fiscal de la Federación.
- Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM) (2012). *Boletín outsourcing*, México <<https://www.ccepp.org.mx/?s=2012outsourcing>>.
- Espino, T. (2003). “El outsourcing y su influencia en los objetivos de la estrategia de operaciones. Una aplicación empírica”, *Cuadernos de Gestión*, vol. 3, núm. 1-2, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vizcaya, España, pp. 83-99.
- Flammand L. (2020), “Federalism and covid: managing the health and economic crisis in the mexican federation”, *Revista Cuadernos Manuel Giménez Abad*, núm. 19, pp. 28-29.
- Inegi (2020). Resultados de la *Encuesta nacional de ocupación y empleo*. Nueva Edición (ENOEN) <<https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6048>>, fecha de consulta: 4 de enero de 2020.
- (s/f). PIB y Cuentas Nacionales <<https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>>, fecha de consulta: 4 de enero de 2020.

Iniciativa de reforma en materia de subcontratación laboral (*outsourcing*) <<https://www.granthornton.mx/alertas/alerta80-2020/>>, fecha de consulta: 28 de diciembre de 2020.

Isaza, J. (2016). “Qué es integración vertical e integración horizontal” <<https://bienpensado.com/integracion-vertical-e-integracion-horizontal/>>, fecha de consulta: 24 de diciembre de 2020.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Ley Federal del Trabajo.

Rodríguez Nava Abigail (2005). “Desempleo involuntario en equilibrio general competitivo”. Tesis de doctorado en economía, UAM.

TallentiaMX <<https://tallentia.mx/>>, fecha de consulta: 28 de diciembre de 2020.

SEGUNDA PARTE
Relación entre pobreza y pobreza laboral

Pobreza y condiciones de vulnerabilidad laboral en México

Abigail Rodríguez Nava

Fortino Vela Peón

Carlos García Villanueva

Introducción

EL CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN de la Política de Desarrollo Social (Coneval), que asume como su principal función identificar, medir y evaluar la pobreza en México, considera que es factible dimensionar ésta considerando la perspectiva del bienestar y el enfoque de derechos.

El propósito de esta investigación es examinar comparativamente los conceptos de pobreza, pobreza e informalidad laborales, como son identificados oficialmente en México, con el principal interés de mostrar la vinculación entre el contexto de pobreza y las condiciones de vulnerabilidad en el empleo. Este tema es de relevancia en la actualidad porque a más de 20 años de la vigencia de distintos programas sociales, se observa que el número de personas en situación de pobreza en México se incrementa en lugar de disminuir, lo que puede atribuirse a la visión asistencialista de muchos programas, a su diseño heterogéneo y no integral, pero sobre todo a que estos programas no han propiciado ni la creación ni el acceso a empleo formal y bien remunerado.

En la versión contemporánea de desarrollo promovida por Amartya Sen, entendida como “bienestar”, el Estado tiene la obligación de asegurar la igualdad de capacidades y oportunidades de todas las personas; esto incluye libertad para elegir su forma de vida, pero también ausencia de restricciones que impidan el disfrute de aquellas condiciones como la salud, la educación, el trabajo y la igualdad de género, que permitan mejorar la calidad de vida en el presente y en el futuro.

Además, es relevante que para Sen (1999), promover el desarrollo a partir de fortalecer las capacidades de las personas, implica que las políticas públicas,

sobre todo las de tipo económico, trasladen el énfasis de los medios a los fines; así, por ejemplo, el objetivo de mejorar la remuneración salarial se reconoce sólo como un medio y deja de ser el propósito último de una política, en su lugar, la finalidad podría ser mejorar las condiciones de vida de la población.

En América Latina, con la crisis de la deuda de 1980 y las presiones económicas de la época caracterizadas por los excesivos gasto público y déficit fiscal, hubo un retorno al pensamiento estricto liberal, esto se plasmó con énfasis en el conocido Consenso de Washington, propuesto por el economista Williamson y cuyas reglas básicas fueron impuestas como condición a los países que desearan recibir ayuda económica y social de los países desarrollados y de organismos financieros como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI).

El Consenso de Washington es relevante porque marca el inicio de la era neoliberal, las reglas que impone a los países que quieran ser parte del mundo globalizado pueden resumirse como: 1) disciplina fiscal en la que los enfoques más ortodoxos subrayan que el balance público debe tender a cero; 2) revisión de las prioridades del gasto público que sugiere disminuir gastos y subsidios no indispensables, y conservar apoyos en áreas como la infraestructura pública, educación y salud; 3) reforma fiscal, donde la recomendación es incrementar la recaudación tributaria aumentando la base gravable antes que las tasas impositivas; 4) flexibilidad de las tasas de interés; 5) flexibilidad del tipo de cambio; 6) política comercial que sugiere reducir e incluso eliminar barreras arancelarias al comercio exterior; 7) inversión extranjera directa, que considera fundamental su promoción; 8) privatización donde la recomendación es la reducción del tamaño del sector público; 9) desregulación para favorecer la competencia, y la recomendación de eliminar las restricciones a la inversión extranjera y a la salida de ganancias, las restricciones al establecimiento de nuevas firmas y a sus políticas de contratación de empleados; y 10) derechos de propiedad que deben ser garantizados por los gobiernos (Williamson, 1990).

Con las políticas neoliberales establecidas en el Consenso de Washington se impone un sistema económico que es afín sólo a los intereses de grupos específicos en los países desarrollados, pero que reproducen las condiciones de pobreza, limitaciones al desarrollo de las capacidades, y agresiones a los derechos humanos de la mayoría de la población. Incluso cuando se trata de impulsar programas de desarrollo (no sólo de crecimiento), emergen conceptos como el desarrollo humano, el desarrollo sostenible y el crecimiento verde,

impulsados por organismos internacionales, y que son fieles al enfoque de medir el progreso de las sociedades a partir de dimensiones cuantitativas.

En el esquema neoliberal, la construcción de las políticas públicas tiene claramente una base de restricción de recursos económicos; se considera que el Estado, por medio de las instituciones, debe intervenir solamente cuando sea necesario para corregir los desequilibrios de los mercados, para regular las transacciones entre los agentes económicos, y para suplir las fricciones ocasionadas por fallas en la información. La teoría económica neoclásica, la más difundida y reconocida, sostiene que el problema de la pobreza se explica por las asimetrías en la distribución inicial de recursos, mientras que el desempleo, la distribución desigual de la riqueza producida, la demanda insatisfecha de bienes y las crisis económicas, son resultado de fallas de mercados, rigideces de precios o asimetrías de información.

Con esta base se explica entonces por qué, bajo esta concepción, los Estados deben intervenir sólo para corregir las fricciones en los mercados, pero, además, se justifica que los Estados se encuentran limitados para solucionar las condiciones originales de la desigual dotación inicial de recursos y, por ende, se asume que lo mejor que puede hacerse es proveer a la población de programas de asistencia social. El enfoque asistencialista es claro en muchos programas de los gobiernos latinoamericanos, donde se intenta controlar la pobreza a partir de soluciones de corto plazo como la entrega de bienes, subsidios y programas de transferencias monetarias, pero que no están articulados dentro de una política integral.

De acuerdo con Serra y Stiglitz (2008), el Consenso de Washington representó un intento por corregir los errores de la intervención estatal, que a su vez se impulsó para intentar resolver las fallas de los mercados; no obstante, este acuerdo fracasó en su intento de mejorar la intervención pública, desde que se idearon reglas precisas de aplicación invariable, que limitaban la capacidad de actuación de los Estados para resolver las necesidades de su población; y también por la frecuente confusión entre medios y fines, medios como la privatización de empresas estatales fueron considerados un fin y quedaron en el olvido objetivos como el bienestar de las personas. El fracaso de las políticas neoliberales desemboca entonces en lo que Stiglitz denomina “Consenso de Washington plus”, o reformas de segunda generación, en las que se busca una nueva forma de ordenamiento económico que permita reglas claras entre los agentes, equidad de género, mayores niveles educativos y seguridad a la población.

Finalmente, el orden económico ha conducido al actual “Consenso de Washington plus plus”, en el que se busca una nueva administración pública basada en mayor fortaleza institucional, es decir, se intenta que los procesos de reformas incluyan también nuevas formas de organización de las instituciones públicas para que sean más transparentes y creíbles, pero lamentablemente en esta visión ortodoxa no se visualiza la intervención estatal para corregir los problemas estructurales de tipo económico y los consecuentes impactos sociales que se generan.

La evidencia empírica ha mostrado diversas dificultades presentes en el diseño y puesta en práctica de las políticas públicas desde el enfoque tradicional. Algunas son las siguientes: 1) adopción de metas internacionales sin considerar las necesidades efectivas de la región, esto es, se construyen políticas públicas descontextualizadas; 2) falta de acuerdos en cuanto a los objetivos prioritarios de desarrollo, esto ocurre sobre todo en la confrontación de intereses entre los gobiernos locales y los nacionales; 3) discontinuidad o interrupción en los objetivos, falta de seguimiento, y carencia de la planificación de largo plazo; un ejemplo claro de esto son los distintos programas de transferencias monetarias con vigencia equivalente a la del gobierno en turno; y 4) diagnóstico externo de las necesidades de la población y la orientación de estrategias de solución sin la consulta y el acuerdo con las comunidades (Rodríguez y Venegas, 2014).

En contraste al enfoque de bienestar, el reconocimiento del enfoque de derechos es clave para contextualizar la pobreza. En primer lugar, hay un cambio en la forma como se diseñan e instrumentan los programas de política pública, porque se parte del reconocimiento de los derechos humanos como intrínsecos a las personas y con el reconocimiento de las obligaciones de los Estados para lograr su ejercicio efectivo; es decir, si bien formalmente en muchas sociedades se ha logrado visibilizar y reconocer a los derechos humanos como intrínsecos a la naturaleza humana, a partir del ordenamiento jurídico, es fundamental y todavía un reto que en las instituciones públicas, las responsabilidades respecto a los derechos humanos se reconozcan precisamente como obligaciones y no sólo como concesiones otorgadas por un gobernante o un partido político; precisamente este reconocimiento es lo que hace indispensable el enfoque de derechos humanos, pero además sus principios de universalidad, no discriminación, interdependencia e indivisibilidad

conducen a visibilizar las obligaciones del Estado y tienden a orientar las diferentes acciones de política pública para garantizar derechos de modo permanente: el trabajo, la vida digna, la salud, la alimentación y la educación, por señalar algunos.

En la siguiente sección se muestra el panorama laboral en México, resaltando el concepto de vulnerabilidad laboral. Posteriormente, se muestra la relación entre los conceptos de pobreza, pobreza laboral y vulnerabilidad por ingreso a partir de la evidencia empírica proporcionada por el Coneval; enseguida se presentan algunas reflexiones en torno a los programas de desarrollo social en México y, finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación.

El panorama laboral en México

La principal fuente de información para conocer la situación del empleo en México es la *Encuesta nacional de ocupación y empleo* (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Entre sus datos básicos se encuentran la tasa de ocupación definida como “el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que estaba trabajando en la semana de referencia o que estando ausente mantenía un vínculo laboral con la unidad empleadora” (Inegi, s/f) y la tasa de desocupación definida como “el porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra sin trabajar, pero que está disponible y buscando trabajo” (Inegi, s/f). Tradicionalmente en México, la tasa de desocupación es muy baja en comparación con lo que ocurre en otros países, y ello se debe a que se considera por definición que la gran mayoría de la PEA se encuentra laborando, sin que importen las condiciones en las que se realice la actividad ni el ingreso recibido; de hecho, entre los años 2006 y 2022, la tasa promedio de desocupación se ubica entre 3.5 y 4.5%, solamente en el periodo más crítico de la reciente pandemia por covid-19 se alcanzó la tasa de desocupación de 4.9 por ciento.

Acertadamente, el Inegi ha diseñado un conjunto de nuevas mediciones que permiten identificar las condiciones de trabajo de gran parte de la población, estos indicadores son: tasa de subocupación, tasa de informalidad laboral, tasa de ocupación en el sector informal, tasa de condiciones críticas

de ocupación, tasa crítica laboral y tasa de subutilización de la fuerza de trabajo.¹ Estos conceptos referentes todos a las condiciones débiles de empleo y de remuneración permiten agruparlos en torno a lo que se conoce como “vulnerabilidad laboral” o “empleo vulnerable”, términos que si bien no son utilizados oficialmente en México, sí describen la situación en la que laboran millones de trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en distintas publicaciones identifica a la “vulnerabilidad laboral” como la situación en la que se encuentran los trabajadores empleados que carecen de condiciones de trabajo decente, de acceso a seguridad social apropiada, de la posibilidad de participar o formar sindicatos, perciben reducidos salarios o incluso no reciben remuneración (OIT, 2010).

A partir de la propuesta de la OIT sobre el concepto de trabajo decente, se han hecho algunas investigaciones que intentan conocer el grado de avance o retroceso en la materia, entendiendo como esto último lo opuesto al trabajo decente, es decir, la “vulnerabilidad laboral”. Así por ejemplo, Ortega, González, Chávez y Sánchez (2012) proponen medirlo en México a partir de datos de la ENOE; los autores subrayan que son posibles doce dimensiones que deberían caracterizar el trabajo decente: ingreso, horas trabajadas, acceso a seguridad social, compatibilidad del trabajo y la vida familiar, subempleo o

¹ El Inegi define los siguientes indicadores: “*Tasa de subocupación*. Porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite. *Tasa de informalidad laboral*. Porcentaje de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan y/o cuyo vínculo o dependencia laboral no le da acceso a la seguridad social o no es reconocido por su fuente de trabajo. *Tasa de ocupación en el sector informal*. Porcentaje de la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar. *Tasa de condiciones críticas de ocupación*. Porcentaje de la población ocupada que representan los ocupados que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, los que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales de hasta un salario mínimo y los que laboran más de 48 horas semanales ganando más de uno hasta dos salarios mínimos. *Tasa crítica laboral*. Porcentaje de la población económicamente activa que representan los desocupados, subocupados, ocupados que laboran menos de 15 horas a la semana, ocupados que buscan trabajo y/o ocupados en condiciones críticas de ocupación. *Tasa de subutilización de la fuerza de trabajo*. Porcentaje de la fuerza de trabajo ampliada (población económicamente activa más población no económicamente activa disponible para trabajar) que representan los desocupados, subocupados y no económicamente activos disponibles para trabajar” (Inegi, 2022).

trabajo insuficiente, protección de los derechos, respeto de los derechos, estabilidad del empleo, pertenencia a un sindicato, abolición del trabajo de menores de 13 años, duración del desempleo y compatibilidad del trabajo con la educación formal; pero es viable construir un índice a partir de las primeras ocho dimensiones debido a la disponibilidad de información. Siguiendo esta propuesta, Villacís y Reis (2015) intentan medir el grado de vulnerabilidad laboral en Ecuador en el periodo 2008-2011 a partir de la construcción de un índice formado por los siguientes indicadores: horas trabajadas, seguridad social, trabajo insuficiente, protección a los derechos, respeto a los derechos, estabilidad en el trabajo y seguridad en el trabajo; los autores encuentran que solamente alrededor de 1% de la PEA cuenta con un trabajo decente, y se concentra fundamentalmente en empleos en el sector público.

Otros autores explican la vulnerabilidad del trabajo como asociada con algún factor macroeconómico que incide en las condiciones de vida de la población, por ejemplo en Guarcello, Mealli y Rosati (2010), a partir de un modelo econométrico para el caso de Guatemala, muestran cómo el racionamiento de crédito a los hogares restringe sus posibilidades de recursos y conduce a que menores de 14 años dejen la escuela y comiencen a trabajar, pero además esta situación es más aguda y se reproduce constantemente entre la población en situación de pobreza.

Häusermann, Kurer y Schwander (2016) consideran para el caso europeo que la vulnerabilidad laboral se asocia sobre todo con las distintas formas de trabajo que se alejan de la contratación de tiempo completo, es decir, el empleo de tiempo parcial o el empleo temporal porque de ello se desprenden los bajos salarios, la limitación a la seguridad social y la mayor imposibilidad de acceder a capacitación; los autores también muestran cómo la condición o posición en el empleo incide en la diferenciación y vulnerabilidad individual interior de las familias y cómo las mujeres son más afectadas que los hombres en su decisión de elegir o postularse para vacantes.

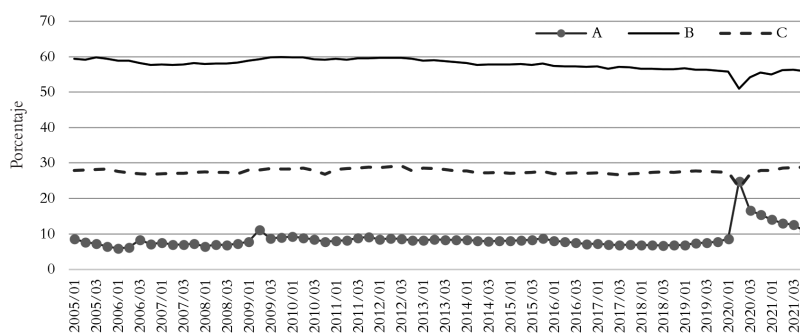
Horbath (1999) define la vulnerabilidad laboral como las condiciones de precariedad de los trabajadores urbanos fundamentalmente en tres indicadores: pérdida del empleo, pérdida de las prestaciones sociales y disminución del ingreso; con base en la *Encuesta nacional de empleo urbano*, los autores encuentran que 61% de los trabajadores se encuentran en vulnerabilidad exclusivamente por contracción del ingreso. Horbath y Gracia (2014) relacionan la discriminación con vulnerabilidad laboral, muestran que esta diferenciación negativa ocurre para las mujeres en la remuneración, en las condiciones de trabajo y

en los puestos laborales; especialmente, los autores destacan el aumento en la desigualdad entre mujeres y hombres en materia laboral, mientras que en el año 2000 sólo en 16 de las 32 entidades federativas de México se cumplía con el pago justo y equitativo para las mujeres, ocurre que en el 2010 sólo cinco entidades cumplen con criterios de equidad en ingreso; además, los autores muestran el mayor incremento en la flexibilidad laboral entre las mujeres, manifestado principalmente por reducciones en el tiempo de trabajo.

Valenciano, Capobianco y Uribe (2016) examinan la vulnerabilidad laboral de las mujeres rurales latinoamericanas que se caracteriza por las condiciones de trabajo no remunerado, el trabajo por cuenta propia y trabajo familiar que no tiene acceso a seguridad social, en términos generales asocian la vulnerabilidad con la limitación para acceder a oportunidades de trabajo que les proporcionen los ingresos para mejorar sus condiciones de vida. Los autores destacan que más del 9.7% de las mujeres latinoamericanas viven y laboran en zonas rurales, de las cuales más de 58% trabaja en condiciones precarias. Y De Oliveira (2006) examina la precariedad laboral de la población joven de 12 a 29 años en México; para la autora, la débil condición laboral se expresa en la inseguridad laboral, la falta de protección social y la contracción salarial que en conjunto conducen a la vulnerabilidad laboral; en la investigación se propone la construcción de un índice de precariedad/calidad en el empleo y explica las múltiples causas de la precariedad que se asocian con aspectos socioespaciales, familiares e individuales; en esta investigación, es interesante la manera como se ilustra la desigualdad también entre la población de jóvenes por edad y situación socioeconómica, la mayoría de los jóvenes, menores de 20 años, que viven en condiciones de pobreza, trabajan en empleos precarios, con salarios reducidos y desempeñando actividades no vinculadas con sus estudios; en cambio, jóvenes de entre 25 y 29 años provenientes de mejores contextos socioeconómicos sí encuentran oportunidades laborales acordes con su formación profesional y en las que perciben adecuadas remuneraciones.

En el contexto nacional mexicano, tres indicadores clave de la vulnerabilidad laboral son la evolución de la tasa de subocupación, la tasa de informalidad laboral y la tasa de ocupación en el sector informal, cuya evolución se muestra en la Gráfica 1.

Gráfica 1
Evolución del mercado laboral en México



A) Tasa de subocupación; B) Tasa de informalidad laboral; C) Tasa de ocupación en el sector informal.

Fuente: elaboración con datos del Inegi.

Mientras la tasa de subocupación muestra niveles menos graves en la evolución del mercado laboral, sí es de considerar que, en promedio durante los últimos años, esta tasa se ubica en torno a 8%; no obstante, desde la presencia de la pandemia por covid-19 y hasta la fecha se incrementó en promedio a 15% de la PEA. De la Gráfica 1 resalta también la diferencia entre la tasa de ocupación en el sector informal y la tasa de informalidad laboral, mientras la primera que es más conocida se refiere a la población que trabaja por cuenta propia o en unidades económicas no reconocidas formalmente, la tasa de informalidad laboral revela la situación difícil en la que se encuentran los trabajadores cuando a pesar de que participan en unidades económicas oficialmente reconocidas, no son plenamente identificados como trabajadores formales y por ello no cuentan con prestaciones sociales ni económicas, pero además su posición en el trabajo está siempre en riesgo por lo que pudieran ser fácilmente desplazados al desempleo con la consecuente pérdida de ingresos; en promedio, desde el 2020 esta tasa se ubica en 55.5% del total de los trabajadores. Debe señalarse que la tasa de ocupación en el sector informal en los últimos dos años se ubica en torno a 28%. Si se conjuntan estos datos, esto significa que 80% de la población trabajadora se encuentra en condiciones de vulnerabilidad laboral.

Ahora bien, de acuerdo con la información más reciente del Inegi, correspondiente al cuarto trimestre de 2021, en la identificación de la tasa de subutilización de la fuerza de trabajo a partir de una muestra de 39 ciudades

representativas del país, vemos que en situación más adversa se encuentran: Ciudad del Carmen (Campeche) 37.5%; Coatzacoalcos (Veracruz) 36.4%; Tlaxcala (Tlaxcala) 34.7%; Oaxaca (Oaxaca) 34.6%; Tapachula (Chiapas) 32.3%; y Veracruz (Veracruz) 31.1%; el promedio nacional para esta tasa es de 29.9%. Este dato corresponde al porcentaje de la PEA que se encuentra en condiciones de subocupación, desocupación y quienes se encuentran disponibles para trabajar. En contraste, las ciudades con menor tasa de subutilización de la fuerza de trabajo son: Querétaro (Querétaro) 15.7%; Guadalajara (Jalisco) 15.2%; Cancún (Quintana Roo) 14.9%; Ciudad Juárez (Chihuahua) 13.3%; y Saltillo (Coahuila) 12.3%. De manera coincidente se encuentra la clasificación entre las ciudades representativas del país para la tasa crítica laboral, indicador en el que se agrega a la tasa de subutilización de la fuerza de trabajo, la población que trabaja menos de 15 horas a la semana (Inegi, 2021).

Pobreza, pobreza laboral y vulnerabilidad por ingreso

El Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) mide la pobreza a partir de los indicadores señalados en el artículo 36 de la Ley General de Desarrollo Social (LGDS) creada en 2004. Es importante señalar que el 16 de junio de 2010 se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) los “Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza” (mismos que se actualizaron el 30 de octubre de 2018) y desde entonces el Coneval considera un criterio multidimensional que incluye, además del ingreso, los derechos sociales y el espacio territorial; con esta metodología se encuentra información disponible bianual del 2008 al 2018. Debe señalarse también que la LGDS se reformó en noviembre de 2013 y junio de 2016 para incluir en el artículo 36 el acceso a carretera pavimentada y el acceso a la alimentación nutritiva y de calidad (Coneval, 2019).

En la medición de la pobreza, el Coneval se apoya en información generada por el Inegi, particularmente en la *Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares* (ENIGH) y, a su vez, los criterios para la medición de la pobreza y vulnerabilidad se incluyen también en la Ley de Coordinación Fiscal (LCF) para la determinación de la fórmula de cálculo del Fondo de Aportaciones para la Infraestructura Social desde la reforma de diciembre de 2013.

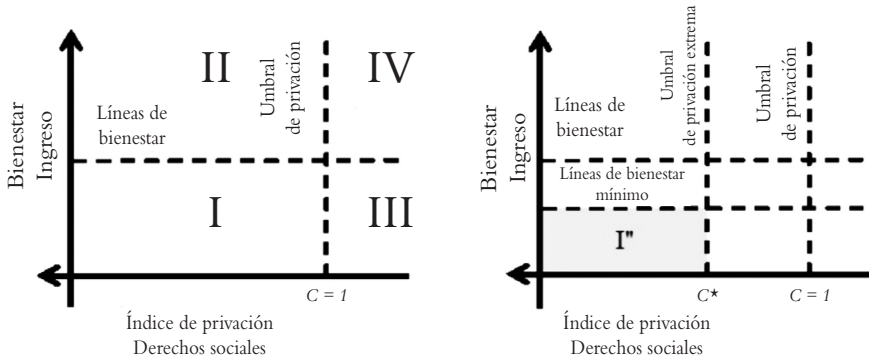
El Coneval define la pobreza como “una serie de carencias definidas en múltiples dominios, como las oportunidades de participación en las decisiones colectivas, los mecanismos de apropiación de recursos o las titularidades de derechos que permiten el acceso al capital físico, humano o social, entre otros” (Coneval, 2019), en el que conjuga los enfoques del bienestar y el de derechos para su identificación y medición.

La identificación y medición de la pobreza que realiza el Coneval considera tanto el ingreso como seis carencias sociales: rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda y acceso a la alimentación. En la Gráfica 2 se ilustra la metodología para la identificación de la pobreza; en el lado izquierdo se representan cuatro cuadrantes en los que es posible ubicar a la población mexicana. En el cuadrante I se ubica a población en pobreza multidimensional, es decir las personas que tienen un ingreso inferior a la línea de bienestar o línea de pobreza porque sus ingresos son inferiores al valor de la canasta alimentaria más el valor de la canasta no alimentaria, pero además presentan al menos una carencia social. En el cuadrante II se encuentran las personas vulnerables por carencias sociales, cuyo ingreso es superior a la línea de bienestar, pero al menos padecen una carencia social. En el cuadrante III se ubican las personas vulnerables por ingreso, es decir, aquellas que cuentan con un ingreso inferior a la línea de bienestar, pero no tienen carencias sociales. En el cuadrante IV se ubican las personas que no son pobres ni vulnerables porque cuentan con un ingreso superior a la línea de pobreza y no tienen carencias sociales (Coneval, s/f).

El lado derecho de la Gráfica 2 permite distinguir la pobreza extrema básicamente a partir de la subdivisión de los cuadrantes I y II de la parte izquierda. La línea de bienestar mínimo o línea de pobreza extrema corresponde al valor de la canasta alimentaria, quienes se encuentran en el cuadrante I “son las personas que no cuentan con ingresos suficientes y padecen de tres carencias sociales, es decir, se encuentran a la izquierda del umbral de privación extrema C”.

Gráfica 2

Identificación de la pobreza y pobreza extrema multidimensional en México

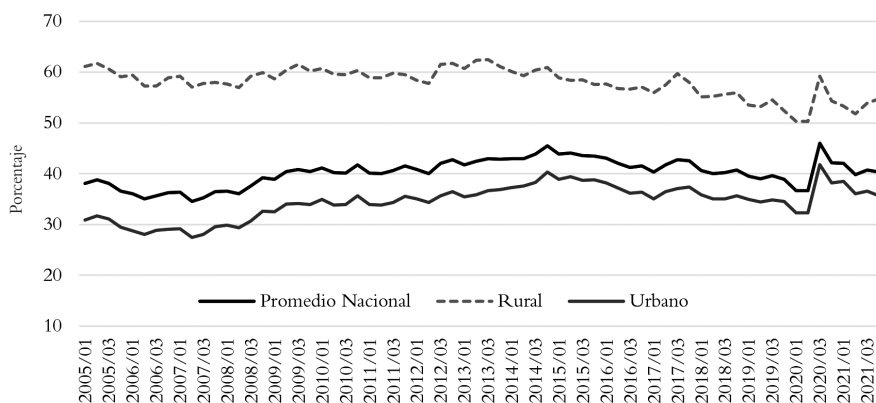


Fuente: Coneval.

Es importante considerar que, de acuerdo con información oficial del Coneval, para el 2020, 55.7 millones de personas se encuentran en situación de pobreza en México, el equivalente a 43.9% de la población total (cuadrante I de la Gráfica 2), 30 millones de personas o el 23.7% de la población se encuentran en situación de vulnerabilidad por carencias sociales (cuadrante II), y 11.2 millones u 8.9% de la población presentan vulnerabilidad por ingreso (cuadrante III). En suma, 76.5% de la población en México se encuentra en pobreza o es vulnerable por carencias sociales o por ingreso.

El Coneval identifica a la pobreza laboral como la situación en la que se encuentra la población con ingreso laboral inferior al valor de la canasta alimentaria; coincidentemente quienes se encontraban en pobreza laboral a finales de 2021 eran 40.3 millones de personas. Es importante también observar que resalta el porcentaje promedio de los últimos dos años (2020 y 2021) de la población en pobreza laboral, como las entidades más afectadas las siguientes (en orden decreciente): Chiapas (68%), Oaxaca (63%), Guerrero (62%), Veracruz (52%), Tlaxcala (51%), Morelos (49%), Puebla (48%) e Hidalgo (47%); estos datos están en clara correspondencia con las entidades que, de acuerdo con el Inegi, tiene la mayor cantidad de población con subutilización de la fuerza de trabajo.

Gráfica 3
Porcentaje de la población en pobreza laboral en México



Fuente: elaboración con datos de Coneval.

La Gráfica 3 muestra el porcentaje de la población que se encuentra en pobreza laboral en México, tanto en el promedio nacional como en el sector urbano y en el rural; este porcentaje se incrementó con la pandemia por covid-19; en los últimos meses de 2021, mientras el promedio nacional fluctuaba en torno a 40%, en el caso del sector urbano se ubicaba en torno a 37% y en el caso rural en 55 por ciento.

Debe subrayarse que, a pesar de la magnitud tan considerable de la pobreza laboral en México, las cifras pudieran ser aún mayores porque muy posiblemente se subestima el valor de algunos de los bienes que constituyen la canasta alimentaria, e igualmente esta subestimación también aplicaría para el valor de la canasta no alimentaria.²

² En diciembre de 2021, de acuerdo con Coneval (s/f), el valor de la canasta alimentaria en zonas urbanas era de 61.48 pesos diarios y 1 844.32 pesos mensuales por persona y se integraba por 37 productos alimenticios; en la estimación del valor de la canasta alimentaria varios productos tienen un valor muy reducido, por ejemplo, se consideró el consumo de pan blanco al mes por un valor de 29.95 pesos, el consumo de carne de pollo con un valor de 36.33 pesos mensuales, el consumo de huevo equivale a 36.34 pesos al mes y el consumo de azúcar por un valor de 12.67 pesos al mes.

Alternativas contra la vulnerabilidad laboral y la pobreza laboral

Si se examina el gasto público en México, se observa que la clasificación funcional de éste, orientada en los objetivos de desarrollo social, desarrollo económico y gobierno, revela progresivamente un mayor destino de los recursos hacia los programas de desarrollo social en los últimos años, por ejemplo en el actual 2022, el Presupuesto de Egresos de la Federación destinó 3 407 780.4 millones de pesos, lo cual representa 64.9% del gasto programable total que es de 5 247 296.4 millones de pesos. De modo contrastante, la información que presenta Coneval es que hay un creciente número de personas en situación de pobreza y en situación de vulnerabilidad por ingreso; ante este escenario, la pregunta natural que surge es ¿cómo se explica que, a pesar del incremento constante en la cantidad de recursos públicos destinados a los programas sociales, sea cada vez mayor la cantidad de personas en situación de pobreza?

Si bien no es la pretensión de este capítulo ofrecer una respuesta definitiva y concluyente, sí es posible sugerir algunas hipótesis que pueden orientar la investigación futura. En primer término, muchos de los programas de desarrollo social en México han estado tradicionalmente orientados a ofrecer transferencias monetarias a grupos específicos de la población con el objetivo de mejorar los ingresos de las personas o familias, o bien, con la finalidad de que esos apoyos les permitan adquirir los bienes o servicios que el Estado no puede proporcionarles; no obstante, en su mayoría estos programas no están orientados a fortalecer la generación futura de ingresos personales o familiares y en el largo plazo; no fortalecen las capacidades de las personas (en términos de lograr un “bien-estar”), no cuentan con evaluaciones de impacto que valoren cambios en la calidad de vida antes y después de ser beneficiarios de un programa social, y generalmente los apoyos monetarios se extinguen con el término de un gobierno.

Si bien se avanza en la incorporación del enfoque de derechos en varios de los programas sociales, y con ello se busca incorporar los principios de universalidad y no discriminación, persiste la omisión de definir reglas de operación de muchos de ellos, lo que dificulta su evaluación y seguimiento; en cambio, sugiere discrecionalidad en el uso de los recursos. Así, por ejemplo, de los 23 programas a cargo de la Secretaría del Bienestar, solamente cinco cuentan con reglas de operación.

Respecto a los programas que específicamente se dirigen al fortalecimiento de las capacidades y con ello abren la posibilidad de generar ingresos en el futuro, se encuentran los de becas para estudiantes en distintos niveles educativos, el programa para el fortalecimiento de la economía social y solidaria y los recientes programas “Jóvenes construyendo el futuro”, “Jóvenes escribiendo el futuro” y “Sembrando vida”.

Conclusiones

El discurso de los países más desarrollados para impulsar el progreso mundial se expresa en su disposición de celebrar acuerdos con otros países y en su preocupación por integrarlos a la globalización, a fin de que puedan recibir los beneficios del progreso económico, México no es la excepción porque ha asumido distintos compromisos con organismos internacionales con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población. Una de las estrategias emprendidas en el país desde hace varios años es la creación de un conjunto de programas sociales que, mediante transferencias monetarias a las personas y familias, intentan reducir la pobreza; sin embargo, a más de 20 años de estas políticas, la población en situación de pobreza se ha incrementado.

Si bien es relevante que la identificación de la pobreza incluye el enfoque del bienestar y el de los derechos humanos, y que éstos progresivamente se amplían para favorecer el reconocimiento de las demandas de algunos grupos específicos, así como la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y capacidades a todas las personas, e incluso ahora nuevos enfoques defiendan no sólo los derechos de los individuos sino también los derechos colectivos; es de igual modo necesario definir los contenidos mínimos o las obligaciones mínimas de estos derechos para que su ejercicio sea efectivo y en todos los ámbitos.

Evidentemente, no pueden eliminarse radicalmente los programas contruidos desde el enfoque tradicional, pero lo que sí es factible es realizar la revisión de los contenidos ya en vigencia, evaluarlos según su cumplimiento a este enfoque, y corregirlos sustituyendo las acciones que claramente no contribuyen a la satisfacción de los derechos por aquellas que sí permitan cambios estructurales y de largo plazo. Una de las principales críticas del enfoque tradicional con que se realizaban varios de los programas de desarrollo social en México es su carácter asistencialista, entendido así porque, considerando

las cifras de pobreza en México, estos programas no han contribuido sensiblemente a superar la pobreza, desde que no contribuyen a mejorar los ingresos futuros de las personas.

Es un acierto que tanto el Inegi como el Coneval constantemente actualicen la información disponible sobre las condiciones de empleo y pobreza, y generen nuevos indicadores para su identificación y medición; con esto es posible vincular ambos conceptos y encontrar una clara asociación entre las condiciones de vulnerabilidad en el empleo y la pobreza, precisamente en las regiones donde hay más personas con empleos precarios es mayor la pobreza.

Referencias

- Congreso de la Unión (1978). “Ley de Coordinación Fiscal”, *Diario Oficial de la Federación*, 27 de diciembre de 1978 (última reforma del 30 de enero de 2018), México.
- (2004). “Ley General de Desarrollo Social”, *Diario Oficial de la Federación*, 20 de enero de 2004 (última reforma del 25 de junio de 2018), México.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) (2010). “Lineamientos y Criterios Generales para la Definición, Identificación y Medición de la Pobreza”, *Diario Oficial de la Federación*, 16 de junio de 2010, México <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5146940&fecha=16/06/2010>.
- (2018). “Acuerdo por el que se actualizan los Lineamientos y Criterios Generales para la Definición, Identificación y Medición de la Pobreza”, *Diario Oficial de la Federación*, 20 de octubre de 2018, México <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5542421&fecha=30/10/2018>.
- (2019). *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza*. México.
- (2020). *La política social en el contexto de la pandemia por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) en México*. México.
- (s/f). “Medición de la pobreza”, Nota técnica, México <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_pobreza_laboral.aspx>.
- De Oliveira, O. (2006). “Jóvenes y precariedad laboral en México”, *Papeles de población*, vol. 12, núm. 49.
- Guarcello, L., F. Mealli y F.C. Rosati (2010). “Household vulnerability and child labor: the effect of shocks, credit rationing, and insurance”, *Journal of Population Economics*, vol. 23, núm. 1, pp. 169-198.
- Häusermann, S., T. Kurer y H. Schwander (2016). “Sharing the Risk? Households, Labor Market Vulnerability, and Social Policy Preferences in Western Europe”, *The Journal of Politics*, vol. 78, núm. 4, pp. 1045-1060.

- Hor bath, J.E. (1999). “La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992”, *Papeles de Población*, vol. 5, núm. 21, pp. 57-100.
- Hor bath, J.E. y A. Gracia (2014). “Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México”, *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. XIV, núm. 45, pp. 465-495.
- Inegi (2021). “Nota técnica de la *Encuesta nacional de ocupación y empleo*”. México: Inegi <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notatecnica_trim4_2021.pdf>.
- Inegi (2022). *Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE)*, México <<https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>>.
- Inegi (s/f). “Empleo y ocupación. Tabulados”. México <<https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/#Tabulados>>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010). “Aumento del empleo vulnerable y la pobreza: entrevista con el jefe de unidad de tendencias mundiales del empleo de la OIT”, *Global Employment Trends (Tendencias mundiales del empleo)*, enero 2010. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_120473/lang--es/index.htm>.
- Ortega, A., S. González, M. Chávez y A. Sánchez (2012). *Género y desarrollo II. Propuesta para la medición de la vulnerabilidad laboral según las regulaciones de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. México: Instituto Nacional de las Mujeres, pp. 95-115.
- Rodríguez, A. y F. Venegas (2014). “Integración de actores locales y de gobierno en los objetivos de política ambiental en México”, en J. Sánchez Cano (coord.), *Gestión de las organizaciones y desarrollo socioeconómico*, Universidad Juárez de Durango, México, pp. 309-335.
- Sen, A. (1999). *Desarrollo y libertad*. España: Planeta.
- Serra, N. y J. Stiglitz (2008). *The Washington Consensus Reconsidered*. Estados Unidos: Oxford University Press.
- Valenciano, J., M. Capobianco Urdiales y J. Uribe Toril (2016). “Vulnerabilidad laboral de la mujer rural latinoamericana”, *Noésis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 26, núm. 52, pp. 130-151.
- Villacís, A. y M. Reis (2015). “Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011”, *Revista de Economía del Rosario*, 18(2), pp. 157-185.
- Williamson, John (1990). “What Washington Means by Policy Reform”, en Williamson John (ed.), *Latin America Adjustment: How Much Has Happened?* Estados Unidos: Peterson Institute for International Economics.

Pandemia, trabajo informal y pobreza laboral en México*

Dídimo Castillo Fernández

Introducción

EN MÉXICO, COMO EN OTROS PAÍSES, la pandemia provocada por el SARS-CoV-2 puso al descubierto las contradicciones intrínsecas del modelo económico neoliberal prevaleciente durante casi cuatro décadas, con consecuencias drásticas sobre los mercados de trabajo. La crisis sanitaria exhibió las debilidades estructurales heredadas de dicho modelo económico, aunque, en cierto modo, relativizadas con la intervención del Estado y las estrategias emprendidas dirigidas a atenuar y, en lo posible, contener sus efectos económicos y sociales. En este país, como en muchos otros de la región, dichas acciones enfrentaron los rezagos acumulados en las estructuras de empleo, así como los niveles de desigualdades sociales y pobreza prevalecientes.

De ahí que la intensidad como la prolongación de la crisis sanitaria, social y económica, así como la salida de éstas, dependieran, por un lado, de dichas condiciones económicas y sociales de base sobre las que irrumpió la pandemia y, por el otro, de la capacidad del Estado para desarrollar acciones oportunas e integrales orientadas a la contención y mitigación de sus efectos.

No es posible comprender el impacto social y económico de la pandemia, sin considerar la herencia neoliberal en el mismo sentido. La intensidad,

* Versión corregida y ampliada de la ponencia presentada en el *IV Seminario Política Económica y Distribución del Ingreso: Trabajo, pobreza y pobreza laboral en México*, Universidad Autónoma Metropolitana, UAM-Xochimilco, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Ciudad de México, 29 de septiembre de 2020.

velocidad de propagación de los contagios y la mortalidad provocada tuvieron efectos adversos inmediatos sobre el desempeño de los mercados laborales, y la reconfiguración de éstos, acelerando el cierre de empresas y con ello la destrucción de empleos. La crisis incrementó la desocupación, pero sobre todo la inactividad laboral, y ello impactó sobre el aumento de las desigualdades de ingreso y niveles de pobreza, estructuralmente elevadas desde antes de la crisis. La magnitud de la contracción económica, al desincentivar la búsqueda de empleo, hizo que el aumento del desempleo fuera inferior al que podría esperarse y que, a causa de ello, se redujera en parte la presión sobre el mercado laboral, pero aumentara la presión en los hogares y familias ante la pérdida o deterioro de los ingresos.

Los efectos de la pandemia en los mercados de trabajo fueron desiguales en los países de la región latinoamericana, asociados en parte con las estrategias y medidas adoptadas de confinamiento y control de los contagios (CEPAL, 2021). La condición de partida, los antecedentes y rezagos acumulados en la estructura de empleo, desigualdad social y pobreza prevalecientes, heredadas del modelo neoliberal, también fueron factores que incidieron en la gravedad de la crisis y en las condiciones para enfrentarla.

De ahí que sus efectos hayan sido más drásticos en los países que siguieron el modelo neoliberal durante largas décadas, con mayores rezagos en los mercados de trabajo y crecimiento en los niveles de desigualdad y pobreza, que los que optaron por alternativas posneoliberales.

La pandemia impactó desfavorablemente en todos los sectores y niveles de la estructura de los mercados laborales de la región, con repercusiones inéditas en relación con crisis anteriores. Algunas de sus manifestaciones más notables son la destrucción de empleos, generada con el cierre de empresas, como parte de las estrategias de confinamiento y control de la propagación de contagios; el incremento inusitado del desempleo; la caída súbita de la participación laboral, particularmente entre los jóvenes y las mujeres, y el aumento de la precarización de las ocupaciones existentes, con ajustes en las jornadas—la región experimentó la mayor contracción en horas de trabajo en el mundo— e incluso con la reducción de los salarios (CEPAL, 2021; CEPAL/OIT, 2021).

No obstante, a diferencia de crisis anteriores en las que el trabajo informal solía activar sus “resortes” sirviendo de amortiguador de sus efectos, ésta tuvo un mayor impacto sobre el trabajo informal autónomo, no subordinado, e independiente, en gran parte ubicado en pequeñas unidades de producción y micronegocios, el cual, momentáneamente, perdió su capacidad de “barrera

de contención” o estrategia de supervivencia, determinando la caída de los ingresos personales y familiares por debajo de los límites de subsistencia, aumentando los riesgos de la pobreza.

En este sentido, México no fue la excepción. No obstante, el país —la segunda economía más importante de la región—, en cierto modo enfrentó la crisis sanitaria y sus consecuencias económicas y sociales en condiciones mucho más adversas y desfavorables, resultado de sus rezagos estructurales, que le confirieron una mayor debilidad, fragilidad y vulnerabilidad que otros países vecinos y regiones emergentes o desarrolladas. Como se muestra en este capítulo, y a pesar de la gravedad de la crisis, el impacto sobre el mercado laboral y, en particular, sobre el autoempleo informal experimentó una salida rápida, parcialmente favorecida por las acciones de política social impulsadas desde el Estado, orientadas hacia los sectores más desfavorecidos.

Neoliberalismo, trabajo y desigualdad salarial

El neoliberalismo surgió en el contexto de la crisis capitalista mundial, como una estrategia del capital para solventar, atenuar o revertir la tendencia de caída de la tasa de ganancia o beneficio capitalista menguada a mediados de la década de 1970. El capitalismo neoliberal fue momentáneamente exitoso en este sentido. No así en términos de sus consecuencias sociales, un aspecto no previsto como parte de sus objetivos originales.

En cuanto a la cuestión social, el nuevo modelo no sólo implicó la ruptura del pacto social que caracterizó al modelo de industrialización sustitutiva que articulaban la relación capital-Estado-clase trabajadora, con sus consecuencias políticas en la estructura de poder, sino que, particularmente, se modificaron los mecanismos de producción y gestión del bienestar. El pacto social duró hasta el agotamiento del modelo capitalista industrial, con la instauración del modelo neoliberal, resultado de la derrota final de la clase trabajadora. En el ámbito del trabajo, con la flexibilización de los procesos productivos, se institucionalizó la exclusión social, la desregulación y precarización laboral.

La clase capitalista industrial portadora de aquel proyecto perdió hegemonía en favor de los sectores de clases de la burguesía financiera. La clase trabajadora fue productiva y organizativamente segregada de la fábrica y desarticulada de su organización sindical, en gran medida relegada al trabajo informal. El neoliberalismo introdujo, en este sentido, un proceso de desclasamiento

y re-enclasmiento sistemático de la clase trabajadora (Bourdieu, 2011), al desligar una parte importante de la producción del centro de trabajo, toda vez que dicho modelo hizo depender el proceso de acumulación cada vez menos —o no exclusivamente— de la explotación ampliada del trabajo y cada vez más de la sobreexplotación relativa e intensificada de la fuerza de trabajo, al fomentar la apropiación y despojo de riquezas acumuladas (Harvey, 2005), causantes de nuevas desigualdades y nuevas formas de pobreza, no directamente ligadas a la explotación del trabajo. El neoliberalismo, en este sentido, pudo prescindir de una mayor masa de trabajadores, marginal o informal, caracterizada por su alta heterogeneidad, vulnerabilidad y desprotección laboral y social.

Ciertamente, no es posible la exclusión absoluta, por lo que, laboralmente, se tradujo en un crecimiento acelerado de la informalidad y precariedad laboral y, ligadas a éstas, en una nueva fuente de desigualdad social y pobreza no directamente asociada con la exclusión ampliada del trabajo, y sí a la exclusión laboral. El modelo laboral, al desarticular a la clase trabajadora, erosionó también su propia base de sustentación productora de riqueza, con consecuencias inevitables de mediano y largo plazo, por lo que ante los riesgos latentes de caída de la tasa de ganancia, sistemáticamente recurre a la sobreexplotación del trabajo y a estrategias de acumulación como el despojo y la apropiación de riquezas acumuladas, y de ahí su constante necesidad de reconfigurarse y de adoptar nuevas estrategias para distanciarse de la tendencia de caída de la tasa de ganancia capitalista.

Esta es una característica del proceso de acumulación de dicho modelo que corresponde a lo que David Harvey (2005) denominó “acumulación por desposesión”, una forma de apropiación propia del capitalismo en la fase de acumulación originaria, distinta de la forma clásica del capitalismo industrial centrada en la explotación ampliada y directa de la fuerza de trabajo. En México esta tendencia es muy clara, con consecuencias económicas y políticas que repercuten desfavorablemente sobre el mercado laboral.

No obstante, no se trata de la sustitución mecánica de la reproducción ampliada —o explotación del trabajo vivo en la producción— por una fase supuestamente anterior, perteneciente a la etapa de acumulación originaria o primitiva, sino de la coexistencia o vínculo orgánico entre ambas. Esto implica que se genere una *nueva forma de desigualdad social y pobreza como exclusión*, ya no vinculadas o no directamente ligadas a la explotación ampliada de la fuerza de trabajo *strictu sensu*, como lo había sido anteriormente, generadas, casi exclusivamente, en los ámbitos de la producción y extracción directa de plusvalía.

La herencia neoliberal

En cuanto a la estructura de calidad del empleo, de acuerdo con el Índice de Mejores Empleos (IMT) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020), el cual mide la situación laboral por países, a partir de las dimensiones de cantidad y calidad de las ocupaciones, en un rango de 0 a 1 000, México ocupó en 2018 la posición 13 de 17 países considerados, sólo precedido de El Salvador, Nicaragua, Honduras y Guatemala. Un indicador indirecto de la desigualdad salarial y de la intensidad de la explosión del trabajo es la participación de la masa salarial como parte del producto interno bruto (PIB), el cual, con base en datos disponibles de la CEPAL (2019), México, igualmente, ocupa una posición poco privilegiada en el marco de la región. Según datos de la CEPAL para 2016, la participación del ingreso laboral o masa salarial como parte del ingreso total destinado a remuneraciones de los trabajadores, varía entre Costa Rica y Brasil, con participaciones de 46.8 y 44.7% respectivamente; en el otro extremo, Panamá y México presentan las peores participaciones de 24.8 y 26.7% respectivamente (CEPAL, 2019). México no sólo presenta el segundo nivel más alto de explotación y de beneficio o utilidad capitalista de la región, sino que además lo hace con una tendencia de caída significativamente mayor que el promedio de la región, al descender de 35.6, 31.6, 31.3 y 28.9% en 2002, 2006, 2010 y 2014 respectivamente, y 26.6% en 2016 (CEPAL, 2017 y 2019).

Resultado de lo anterior, México tiene la particularidad de presentar la estructura salarial más baja de la región, por lo menos hasta 2019 (OIT, 2021). La pérdida del salario real fue quizá el mayor lastre del periodo neoliberal, a pesar de su vinculación al mercado global promovida por dicho modelo, como el G20. No obstante, por lo menos en el periodo 2008–2019, “en todos los países de este grupo, excepto México, se produjo un importante crecimiento del salario real medio” (OIT, 2021: 33). En el contexto de la región, México presenta un nivel de salario mínimo debajo de Nicaragua y muy inferior al resto de países de Centroamérica, resultado de las disparidades en el mercado laboral, la desigualdad de ingresos y, particularmente, la existencia de una tasa de informalidad laboral que, estructuralmente, afecta a más de la mitad de la fuerza de trabajo ocupada (Inegi, 2019 y 2021).

Las diferencias con otros países de la región, en este aspecto, son notables; no obstante, es importante destacar los esfuerzos emprendidos recientemente por atenuar dicho rezago, incluso durante la pandemia. México fue el cuarto país del mundo y el primero de la región en realizar el mayor ajuste

al salario mínimo durante el primer trimestre de 2020, con un aumento del 20% superior a los realizados por Chile, Colombia, Honduras, Brasil y Uruguay, que hicieron ajustes de 6.5, 6, 5, 4.7 y 4.2%, respectivamente (OIT, 2021).

La exclusión laboral no se da de forma absoluta sino, particularmente, por medio de la informalidad laboral. Una de las particularidades más sobresalientes del mercado laboral mexicano no es su alto desempleo, sino su alta heterogeneidad en cuanto a la calidad de las ocupaciones, los niveles de ingresos que suelen ser mucho más bajos en el trabajo informal que los percibidos en el trabajo subordinado o asalariado; generalmente, menores al salario mínimo mensual, además de la alta vulnerabilidad e inestabilidad con que suelen operar.

La informalidad en el país, como en otros de la región, se mide conforme a los criterios establecidos en la 17 Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, celebrada en Ginebra en 2003, que considera como parte del sector informal a empresas no agrícolas que por sus características económicas y financieras deficitarias no ofrecen contrato de empleo ni seguridad social a sus trabajadores u otras prerrogativas o beneficios laborales y, como trabajadores informales, a los independientes, autoempleados o por cuenta propia o subordinado, e incluso empleadores, con la exclusión de profesionales o gerentes que, como tales, carecen de dichas prestaciones (OIT, 2003; Castillo, 2021). Los niveles endémicos de informalidad laboral, conforme a datos del Inegi (2019 y 2021), en el primer trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021, afectaban a 56.9 y 55.8% de los ocupados, respectivamente.

México está entre los países de la región con una relativamente moderada desigualdad de ingreso, pero persistente y uno de los más altos niveles de pobreza de la región. Según datos de la CEPAL (2022), en 2018 y 2020, mediado por la pandemia, conforme al coeficiente de Gini, ocupó el lugar nueve en cuanto a la distribución del ingreso, en el último año, precedido de Colombia, con la mayor desigualdad; Brasil, Panamá, Honduras, Costa Rica, Chile, Ecuador y Perú con una ligera tasa de reducción de 2.6% en dicho periodo, pero con el tercer nivel más alto de incidencia de la pobreza que aumentó de 35.5 a 37.4% entre 2018 y 2020, sólo por debajo de Honduras y Colombia, un aumento de 2% en dicho periodo. La situación estructural de pobreza endémica del país fue claramente impactada por la pandemia, al igual que en países como Perú, Colombia, Argentina y Ecuador, que experimentaron una reversión y mayores aumentos de los niveles de pobreza en la región (Cuadro 1).

América Latina. Distribución del ingreso e incidencia de la pobreza, 2018-2020

Cuadro 1

País	Desigualdad de ingresos (coeficiente de Gini)			Incidencia de la pobreza (porcentaje)						
	2018	Lugar	2020	Lugar	Cambio (%)	2018	Lugar	2020	Lugar	Cambio (%)
Argentina	0.396	16	0.400	14	1.0	24.4	8	34.3	4	9.9
Bolivia	0.438	14	0.449	11	2.5	33.1	5	32.3	5	-0.8
Brasil	0.540	1	0.519	2	-3.9	20.4	11	18.4	12	-2.0
Chile	0.454	11	0.475	6	4.6	10.7	16	14.2	14	3.5
Colombia	0.520	3	0.552	1	6.2	29.9	6	39.8	2	9.9
Costa Rica	0.493	6	0.490	5	-0.6	16.1	14	19.4	11	3.3
Ecuador	0.454	10	0.466	7	2.6	24.2	9	30.6	7	6.4
El Salvador	0.405	15	0.421	12	4.0	34.5	4	30.7	6	-3.8
Guatemala	0.535	2	---	---	---	---	---	---	---	---
Honduras	0.481	7	0.494	4	2.7	55.7	1	52.3	1	-3.4
México	0.464	9	0.452	9	-2.6	35.5	3	37.4	3	1.9
Nicaragua	0.495	5	---	---	---	46.3	2	---	---	---
Panamá	0.501	4	0.506	3	1.0	14.6	15	14.6	13	0.0
Paraguay	0.474	8	0.452	10	-4.6	19.5	12	22.3	9	2.8
Perú	0.439	13	0.464	8	5.7	16.8	13	28.4	8	11.6
Rep. Dominicana	0.442	12	0.405	13	-8.4	20.9	10	21.8	10	0.9
Uruguay	0.391	17	0.397	15	1.5	2.9	17	5.0	15	2.1
Venezuela	0.378	18	---	---	---	28.3	7	---	---	---

Fuente: CEPAL (2022).

Pandemia, trabajo informal y pobreza laboral

La pandemia impactó drásticamente los mercados laborales de toda la región. No obstante, al interior de los países no lo hizo de igual manera e intensidad en todos los sectores. Un factor común de caracterización de ésta y de sus países es su alta heterogeneidad económica y laboral. En casi todos los países prevalece una condición de dualidad estructural, con un mercado de trabajo segmentado, con actividades propias del sector moderno, integrado a la dinámica capitalista global y, el resto, relativamente desarticulado de la dinámica económica nacional, caracterizado por su alta precariedad e informalidad laboral (Castillo, 2021).

La contracción generalizada del empleo y caída de la participación laboral o salida de la fuerza de trabajo a consecuencia de la pandemia afectaron con mayor intensidad a los trabajadores informales, que por razones inherentes al tipo de actividad que desempeñan, suelen estar más expuestos y ser más vulnerables a la inestabilidad ocupacional, que por sus propias condiciones estructurales tienen (o tuvieron) menos posibilidades de transitar hacia el teletrabajo.

La pandemia repercutió desfavorablemente en todos los sectores, categorías de ocupaciones y ramas de la actividad económica, pero, paradójicamente en cuanto al desempleo, tuvo consecuencias más graves sobre el trabajo informal; es decir, afectó especialmente a los trabajadores ubicados en el sector de las actividades más vulnerables del mercado laboral. Ésta, a diferencia de crisis anteriores, tuvo la particularidad de erosionar la “barrera de contención” conformada por actividades de subsistencia, la cual solía funcionar como espacio de refugio ante el desempleo asalariado generado en los sectores modernos del mercado laboral (CEPAL/OIT, 2021).

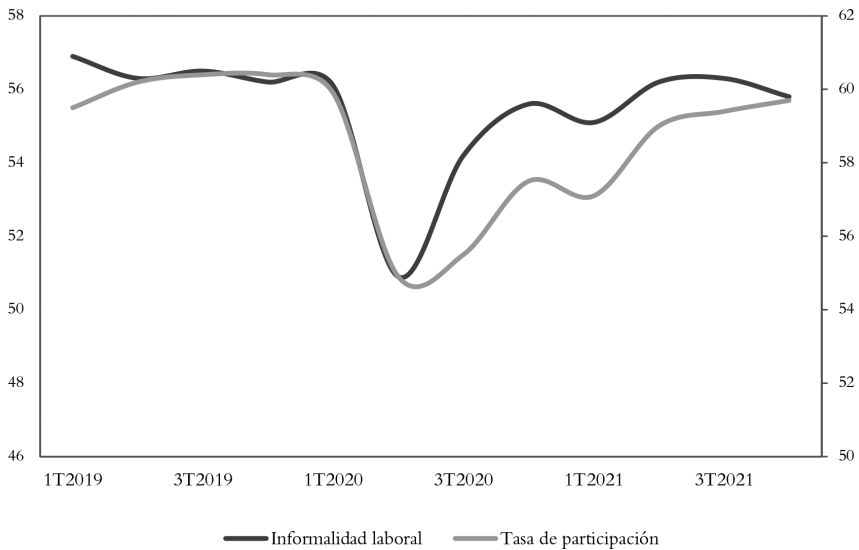
Fueron los trabajadores independientes e informales quienes experimentaron la mayor exposición al riesgo de contagio debido a la carencia de recursos y limitaciones infraestructurales que les permitiera cumplir con las medidas de distanciamiento social promovidas como parte de las estrategias de cuidado y control sanitario y, en el mismo sentido, quedaron mayormente expuestos al desempleo y a la consiguiente pérdida de sus ingresos.

Cabe enfatizar que el mayor impacto sobre este sector sociolaboral de la población ocurrió en la fase inicial de la pandemia, durante el segundo trimestre de 2020. Esta tendencia del mercado laboral, en cierto modo inédita, se tradujo en una “elevada participación de los ocupados informales en la reducción del empleo total” (CEPAL, 2021: 104). De ahí que, en países como

Brasil, Costa Rica y México, la reducción del empleo informal representara más de 70% de la caída del empleo total. Gran parte de este fenómeno se explica como resultado de la pérdida del trabajo informal. No obstante, a pesar de esta drástica caída, en el mismo contexto de recuperación económica, la informalidad tendió a alcanzar su nivel anterior, previo a la pandemia, evitando un mayor colapso y consecuencias más graves sobre los niveles de pobreza laboral.

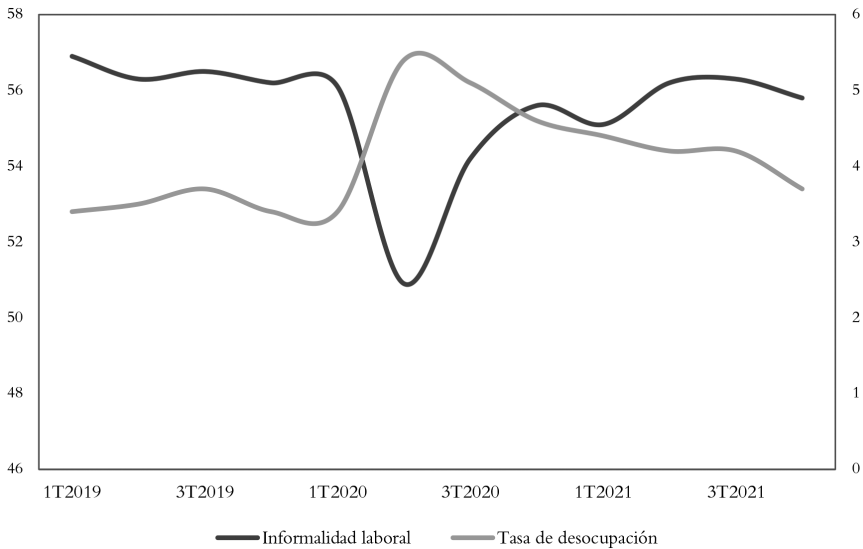
En México, la tasa de informalidad laboral se mantuvo casi inalterada en 56.9, 56.3, 56.5, 56.2 y 56.1% durante el primer, segundo, tercero y cuarto trimestre de 2019, y primer trimestre de 2020, respectivamente, pero cayó drásticamente a 50.9% en el segundo trimestre de este último año; no obstante, inició su recuperación casi inmediatamente, al ascender a 54.2 y 55.6%, en el tercer y cuarto trimestre, respectivamente, para alcanzar niveles de recuperación o vuelta a la “normal informalidad” con tasas de 55.1, 56.2, 56.3 y 55.8%, a lo largo de 2021; es decir, al nivel mostrado en el periodo inmediatamente anterior a la pandemia. La caída del trabajo informal, toda vez que implicó la salida momentánea del mercado de trabajo tuvo un comportamiento similar a la tasa de participación laboral e inversa a la de la tasa de desocupación a lo largo del periodo de prepandemia, pandemia e inicio de la etapa final de la misma (gráficas 1 y 2).

Gráfica 1
México. Informalidad laboral y tasa de participación, 2019-2021



Fuente: Inegi (2019, 2020 y 2021).

Gráfica 2
México. Informalidad laboral y tasa de desocupación, 2019-2021



Fuente: Inegi (2019, 2020 y 2021).

Como suele acontecer en circunstancias de crisis graves y generalizadas del mercado laboral, en las que la pérdida de ocupaciones no necesariamente se traduce directamente en un incremento del desempleo a causa del aumento de la participación laboral, uno de los aspectos característicos de esta crisis sanitaria fue “la enorme salida de la fuerza de trabajo de la población en edad de trabajar” (CEPAL, 2021: 95), ello determinó que, a pesar del aumento del desempleo, éste fue inferior al que podría esperarse dada la magnitud y profundidad de la crisis (Gráfica 2). De ahí que el repliegue o salida del mercado laboral de la fuerza de trabajo, en particular de mujeres y jóvenes, contribuyera a reducir la presión sobre el mercado de trabajo, pero con efectos adversos, al intensificar la presión por los ingresos en los hogares y familias, e incrementar los niveles de desigualdad salarial y pobreza laboral.

El impacto desfavorable de la pandemia en cuanto al desempleo generado fue similar en hombres y mujeres; no obstante, fue mayor en las ocupaciones y en la participación laboral de ellas (CEPAL/OIT, 2021), debido, sobre todo, a la aún mayor vulnerabilidad del trabajo femenino, una parte importante en

condiciones de “empleo secundario”, mayoritariamente en ocupaciones informales. En cuanto a la caída de la participación laboral y pérdida de la ocupación, las mujeres resultaron más afectadas que los hombres, ya que mientras la fuerza de trabajo de ellos se contrajo en 5%, la de ellas lo hizo en 8.1% e, igualmente, mientras que en los hombres las ocupaciones cayeron 7.2%, en las mujeres lo hicieron 10.2% (CEPAL/OIT, 2021).

En términos generales, esta reducción generalizada de la participación de la mujer en el mercado laboral podría reflejar un retroceso momentáneo o duradero, respecto de los logros alcanzados. El entorno económico y sociolaboral adverso de la pandemia pudo, igualmente, haber empeorado la tendencia estructural de inserción de los jóvenes al mercado laboral, toda vez que redujo su participación y, en general, la de las personas con bajos niveles de educación (CEPAL, 2021).

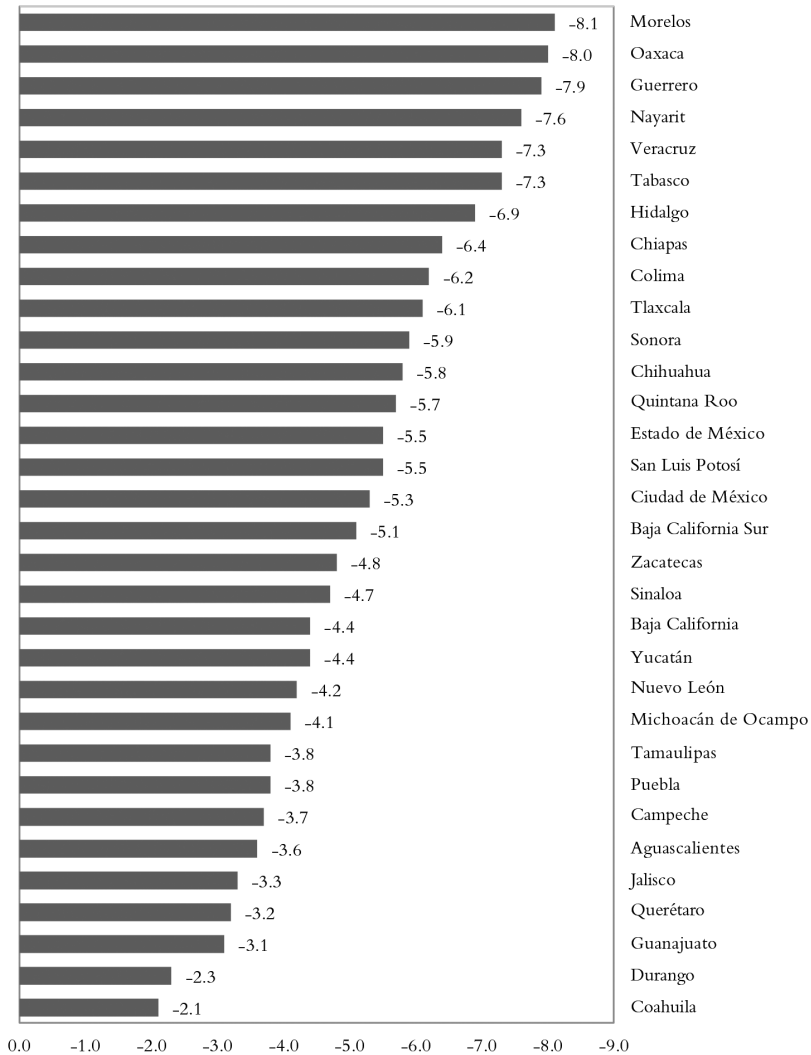
En cierto modo, las consecuencias adversas de la pandemia podrían estar menos asociadas con las condiciones de género y edad y, más que todo, con la vulnerabilidad de trabajo precario e informal, al tener que acoger las medidas de confinamiento y contención de la pandemia, en circunstancias de total desprotección laboral. La informalidad se caracteriza por generar empleos y salarios insuficientes e inestables. Los efectos de la pandemia, en este sentido, fueron desiguales en los diversos sectores de la economía e, indirectamente, sobre distintos grupos de la población. La pandemia repercutió sobre toda la estructura del mercado laboral, pero particularmente expuso a los trabajadores informales a una situación de doble vulnerabilidad y contingencia:

- La que conlleva su mayor exposición y riesgo a los contagios debido a las carencias de recursos y limitaciones infraestructurales que le permitieran cumplir con las medidas de distanciamiento social promovidas como estrategias de cuidado y control sanitario.
- Las que, por la dinámica y características propias de dicho sector de la actividad económica, los exponen mayormente al desempleo y a la consiguiente pérdida de los ingresos.

La caída del trabajo informal y su eventual consecuencia sobre la pobreza laboral también tuvo una expresión socioespacial y territorial, en relación con la heterogeneidad de los mercados laborales y los contrastes de desarrollo económico interno, con impactos mucho más intensos en los contextos caracterizados por sus condiciones de mayor atraso estructural. En México,

la intensidad de la crisis fue mucho mayor en las entidades con niveles de informalidad y pobreza laboral, como en Morelos, Oaxaca, Guerrero, Nayarit, Veracruz, Tabasco, Hidalgo y Chiapas, en contraste con Aguascalientes, Jalisco, Querétaro, Guanajuato, Durango y Coahuila, caracterizados por su mayor desarrollo (Gráfica 3).

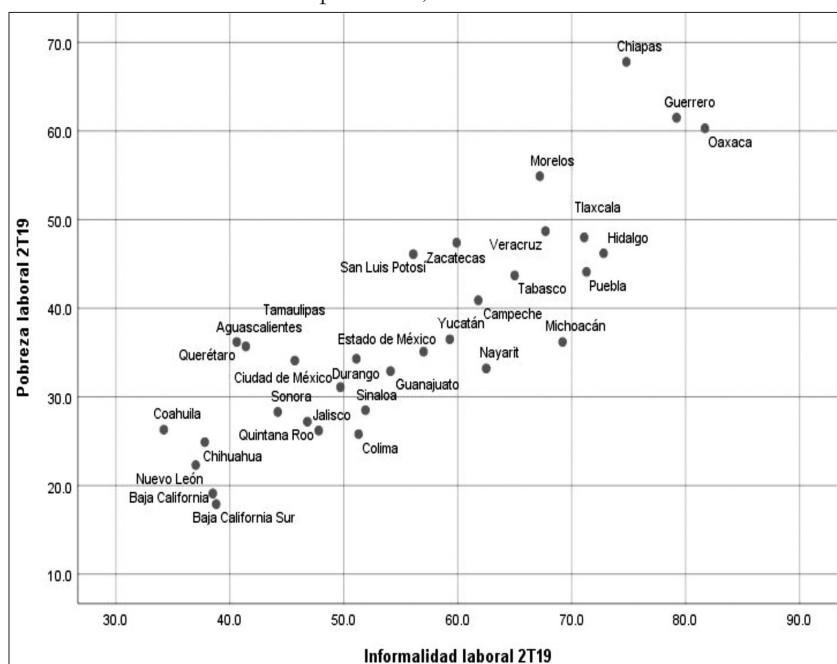
Gráfica 3
Caída de la informalidad laboral, IL2T-2019 - IL2T2020



Fuente: elaboración con base en Inegi (2020).

En esta crisis, a diferencia de anteriores en las que el trabajo informal, no asalariado o subordinado funcionó como espacio de refugio para los trabajadores relegados de los sectores dinámicos de la economía, adaptable a dichas adversidades y, en cierto modo, “amortiguador” del desempleo, terminó siendo mucho más erosionado. El mantenimiento e incluso la apertura de pequeñas y medianas empresas, a las que se solía recurrir como estrategia de supervivencia, paradójicamente perdió funcionalidad, igual que los trabajadores autónomos o independientes informales, que se vieron impedidos a realizar sus actividades económicas normales en las circunstancias de cuarentena y confinamiento. En contraste, el sector más modernizado de la producción pudo beneficiarse con el uso de las plataformas digitales. La vulnerabilidad de las ocupaciones informales—independiente, no subordinado o asalariado o asalariados precarios— queda corroborada en su elevada participación como parte de la reducción de las ocupaciones o caída del empleo total (CEPAL, 2021).

Gráfica 4
 Informalidad laboral y pobreza laboral
 anterior a la pandemia, PL2T-2019 - IL2T-2019



Fuente: elaboración con base en Inegi (2020) y Coneval (2021).

No obstante, la pandemia pudo generar una situación contraria a lo esperado. Normalmente existe una correlación importante entre la informalidad laboral y la persistencia de la pobreza laboral (Gráfica 4); pero también el trabajo informal suele operar como estrategia de sobrevivencia e impedir el incremento de la pobreza en los límites de la subsistencia. De ahí que resulte oportuna la pregunta sobre el posible impacto de la caída súbita del trabajo informal sobre los niveles de pobreza laboral endémica en México.

La pobreza laboral corresponde a la situación en la que los ingresos laborales no son suficientes para cubrir el costo de la canasta básica de todos los miembros del hogar. En México, las condiciones de pobreza laboral están directamente ligadas a la dinámica y calidad del empleo, particularmente en lo que se refiere a los ingresos por el trabajo. El hecho de contar con la estructura de salario mínimo más baja de la región lo convierte en un país mucho más sensible. De ahí que haya una estrecha relación positiva, pero a la vez funcional y necesaria, entre la informalidad laboral y la pobreza laboral.

No obstante, el impacto inicial de la pandemia, con la caída abrupta de la informalidad, pudo haber tenido efectos contrarios a los normalmente esperados, toda vez que su pérdida como fuente de ingreso ejerció nuevas condiciones de dependencia y presión en el hogar sobre el ingreso disponible e incrementó los niveles de pobreza asociada con el ingreso. En circunstancias de excepción, como la generada por la pandemia respecto de la pérdida repentina de dicho espacio laboral, la vuelta a la normal informalidad podría haber contribuido notablemente a solventar el déficit de ingreso generado con su salida y, en consecuencia, haber evitado o aminorado los efectos de una crisis mayor.

En México, pero seguramente también en otros países con alta informalidad, como los de Centroamérica y Panamá, la recuperación de la informalidad, al activar la función “estructural” de dicho sector de servir como estrategias de sobrevivencia, pudo contener, atenuar o incluso revertir rápidamente los riesgos de un mayor incremento de los niveles de pobreza laboral, manteniéndola en los límites y niveles de la subsistencia.

De ahí que, en México, haciendo omisión de las disparidades internas ya presentadas, apenas se hayan incrementado los niveles de pobreza laboral durante la pandemia; los cuales pasaron de 38.1 y 38.5% en el segundo y tercer trimestre de 2019 respectivamente, a 37.3 y 35.7% en el cuarto trimestres de 2019 y primero de 2020, en la fase de prepandemia e inicios de ésta, a 39.4

y 38.5%, respectivamente, en la fase avanzada y de salida de la crisis (Coneval, 2019, 2020 y 2021).

La caída súbita de la informalidad pudo tener efectos contrarios a lo comúnmente esperado, toda vez que su pérdida como fuente de ingreso de subsistencia, ejerció nuevas condiciones de dependencia y presión en el hogar sobre el ingreso disponible. No sabemos qué impacto pudo haber tenido esta reducción. No se disponen de datos confiables al respecto.

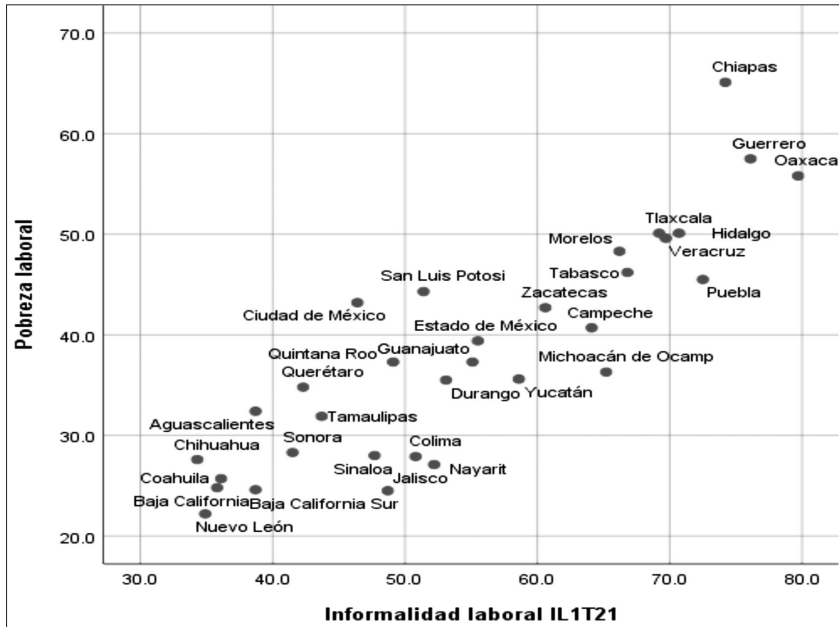
No obstante, al reducirse la informalidad laboral a causa de la pandemia, con la salida “forzada” del mercado de trabajo, podría suponerse que la pérdida de ese ingreso de subsistencia repercutió desfavorablemente en el aumento de la pobreza laboral. Pero, a la vez, como la recuperación fue rápida, tal como aconteció a la “normal” informalidad laboral desde el primer trimestre de 2021, la pobreza laboral volvió a casi a los mismos niveles que a comienzos y mediados de 2019.

Cabe considerar, además, que la relación entre informalidad laboral y pobreza laboral, con base en los datos del primer y segundo trimestre de 2021, guardan la misma relación “clásica” o tendencia previa a la pandemia (Gráfica 5). Ello corrobora que la condición estructural determina la relación entre dichas variables, independientemente del cambio coyuntural.

Pero, ¿tiene la misma función y efecto el incremento y restablecimiento de la informalidad? En circunstancias “normales”, el incremento de la informalidad conlleva un aumento de la pobreza laboral. En condiciones de excepción, como las impuestas por la pandemia, con pérdida de dicho espacio laboral y de los ingresos de subsistencia, la vuelta a la informalidad podría contribuir a solventar el déficit de ingreso generado por su salida e inactividad laboral momentánea. La hipótesis sería que la vuelta a la normalidad laboral informal contribuiría a una reducción de la pobreza laboral. La informalidad, en dicho caso, recupera su función estratégica de complementación de ingresos en el hogar, contribuyendo con ello a la contención del incremento de la pobreza laboral más allá de los límites de subsistencia.

La relación entre el incremento de la informalidad laboral y el mantenimiento de la pobreza laboral en los umbrales previos a la crisis no sólo permite ratificar la relación significativa “clásica”, sino también corroborar su complementariedad en los límites de subsistencia. La información no es concluyente, pero es indicativa a favor de esta hipótesis o, por lo menos, deja preguntas abiertas.

Gráfica 5
 Pobreza e informalidad laborales en la fase avanzada y final
 de la pandemia, PL1T-2021 - 1L1T-2021



Fuente: elaboración con base en Inegi (2021) y Coneval (2021).

Conclusiones

La pandemia impactó toda las estructuras y categorías de las ocupaciones, incluyendo el trabajo asalariado, sobre todo en los países que centraron las estrategias de contención y control de la misma en el cierre total de las empresas y oficinas pertenecientes a actividades consideradas no esenciales, pero en particular afectó a los trabajadores autónomos informales, independientes o por cuenta propia. De ahí que el trabajo informal, que suele operar como estrategia de sobrevivencia ante los riesgos de mayor pobreza, sea el más afectado durante la crisis, resultado de la alta vulnerabilidad, las limitaciones de recursos e infraestructura, así como de la imposibilidad de transitar hacia formas de trabajo digital. Se puede decir que la informalidad laboral en el contexto de crisis tiene un efecto favorable, contrario a lo supuesto.

La pandemia exhibió estos niveles de desigualdad y sus consecuencias, tanto en las estrategias directas dirigidas al control y protección a la salud como en las relacionadas con las posibilidades de adopción del trabajo digital o teletrabajo, como estrategia de última instancia de mitigación de la pérdida de empleos. En México, se debe analizar el efecto combinado de la política pública emprendida desde poco antes por el Estado y el otorgamiento de subsidios económicos especiales, así como el aumento del flujo de remesas enviadas por la población migrante en Estados Unidos durante la pandemia para determinar el impacto de la rápida reversión de la informalidad a sus niveles previos a la pandemia. La tendencia observada podría ser el resultado del efecto combinado de los subsidios otorgados por el gobierno y/o las remesas recibidas, en el contexto inédito y aparentemente contradictorio de rápida recuperación de la informalidad laboral.

Los escenarios emergentes generados por la pandemia y sus consecuencias inmediatas y de largo plazo son inciertos, en todos los sentidos. Las consecuencias y daños, directos y colaterales, tanto en las personas como en la sociedad son aún imprevisibles. En este sentido, cabría suponer una “nueva normalidad”, pero sus características aún no las podríamos prever con certeza.

A nivel global o macrosocial, se vislumbra la aceleración del proceso ya avanzado de lo que podría denominarse un “capitalismo digital”, el cual conllevará, como parte de esa “nueva normalidad”, formas de precariedad y desigualdades sociales que se suman a las ya existentes. La capacidad para enfrentarla se diferenció entre los países, así como en sus resultados, e impactos económicos y sociales y, particularmente, en cuanto a la gravedad y duración de la crisis laboral. México, al igual que gran parte de los países de la región, enfrentó la crisis en condiciones de rezago estructural, resultado de más de tres décadas de predominio del modelo neoliberal. No obstante, fue relativamente favorecido por la política social y las estrategias para enfrentar los efectos deletéreos de la pandemia emprendidos desde el Estado, con un enfoque de Estado social.

La crisis se produjo en un contexto socioeconómicamente adverso, que impuso como meta la intervención oportuna del Estado, tan criticado en el contexto del neoliberalismo y, en cierto modo, marginado de las decisiones fundamentales de la dinámica económica, aun en las condiciones prevalecientes del modelo neoliberal, pero que recuperó su centralidad e importancia, al ser reconocido como la única instancia a la que se podía recurrir y exigir

respuesta respecto de una situación que, en gran medida, puso de manifiesto las condiciones de exclusión, precarización, desigualdad y pobreza prevalentes, generadas por dicho modelo económico. El Estado adquirió, en este sentido, importancia notoria y recobró la legitimidad perdida.

Referencias

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2020) <<https://publications.iadb.org/es/2020-indice-de-mejores-trabajos-base-de-datos>>.
- Bourdieu, Pierre (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. México: Siglo XXI Editores.
- Canales, Alejandro I. y Dídimo Castillo Fernández (2020). “Desigualdad social y étnico-racial frente a la covid-19 en Estados Unidos”, *Migración y Desarrollo*, vol. 18, núm. 35, segundo semestre. México: Unidad Académica en Estudios del Desarrollo, Universidad Autónoma de Zacatecas, pp. 129-145 <<https://estudiosdeldesarrollo.mx/migracionydesarrollo/numero-35/>>.
- Castillo Fernández, Dídimo (2021). *Panamá: modelo dual y excluyente. Retos y desafíos sociales a 200 años de la Independencia*. México: Puertabierta Editores.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019). *Panorama Social de América Latina 2018*. Santiago de Chile: *Revista CEPAL* <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/44969-panorama-social-america-latina-2019>>.
- (2021). *Panorama Social de América Latina 2020*. Santiago de Chile: CEPAL <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46687-panorama-social-america-latina-2020>>.
- (2022). *Panorama Social de América Latina 2021*. Santiago de Chile: CEPAL <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/47718-panorama-social-america-latina-2021>>.
- (2017). *Panorama Social de América Latina 2016*. Santiago de Chile <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41598/4/S1700567_es.pdf>.
- / Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataforma en América Latina. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL/OIT <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>>.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) (2019). Comunicado de Prensa, núm. 16, 14 de noviembre. Dirección de Información y Comunicación Social. México: Coneval <<https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Paginas/Comunicados-2019.aspx>>.
- (2020). Comunicado, núm. 19, 19 de mayo. Dirección de Información y Comunicación Social. México: Coneval <<https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Paginas/Comunicados-2020.aspx>>.

- (2021). Medición de la pobreza. Dirección de Información y Comunicación Social. México: Coneval <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLPI- IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx#:~:text=Del%20total%20de%20trabajadores%20del,respecto%20al%20primer%20trimestre%202021>.
- Harvey, David (2005). “El ‘nuevo’ imperialismo: acumulación por desposesión”, *SocialistRegister* 2004 (enero 2005). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso) <<http://www.biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D8555.dir/harvey.pdf>>.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi) (2021). *Encuesta nacional de ocupación y empleo* (ENOE). Cuarto trimestre de 2021, diciembre. Principales indicadores laborales. México: Inegi <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2021_trim4.pdf>.
- (2019). *Encuesta nacional de ocupación y empleo* (ENOE). Primer trimestre de 2019, mayo. Principales indicadores laborales. México: Inegi <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2019_trim1.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003). Informe de la conferencia. Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo <<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/17thicls/final.pdf>>.
- (2021). Informe mundial sobre salario 2020-2021. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, OIT <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762317.pdf>.

Jornaleros agrícolas en México: entre la indefensión laboral y la pobreza

Omar Stabridis Arana

Cecilia Salgado Viveros

Introducción

LA OCUPACIÓN DE JORNALERO AGRÍCOLA ha sido históricamente relacionada con condiciones laborales precarias, incertidumbre laboral y pobreza. En México existe una amplia bibliografía que da cuenta de estas condiciones en diversas regiones, considerando también la diferenciación por tipos de cultivo (básicos y comerciales), las diferencias en las condiciones por género y adscripción étnica, sin embargo, en su mayoría se tratan de abordajes específicos y sin representatividad nacional.

De ninguna manera demeritamos estas investigaciones, pero consideramos que frente a la carencia de información estadística y representativa a escala nacional que describa y explique la situación real de vulnerabilidad que padecen quienes se encuentran dentro de este sector laboral, se requiere un estudio que aborde las condiciones de precariedad que padecen en el ámbito laboral y las implicaciones directas que ésta tiene en la atenuación de la pobreza de su grupo doméstico; un estudio con alcances de representatividad nacional, que analice de manera explícita las condiciones de precariedad laboral y de vida que enfrentan los trabajadores jornaleros agrícolas.

Por las razones expuestas, establecemos la relación conceptual entre precariedad y pobreza laboral para explicar cómo afecta la primera en la manera en que los jornaleros agrícolas mitigan las condiciones de pobreza. Consideramos que el presente capítulo contribuye en la discusión sobre el tema porque es un acercamiento metodológico y empírico que evidencia no sólo la precariedad laboral que caracteriza al sector de los jornaleros agrícolas, sino que además explora las consecuencias de éste en la vida de los trabajadores y sus familias. Frente a la falta de políticas públicas claras de atención a este grupo

laboral, es un esfuerzo por visibilizar las condiciones de trabajo y de vida de este sector laboral, sin duda alguna, de los más vulnerables.

El capítulo se divide en cinco secciones. En la primera se aborda el marco conceptual con el cual realizamos el análisis; la segunda describe la metodología que utilizamos; la tercera describe la base de datos a utilizar; la cuarta muestra los resultados y en la última sección presentamos las conclusiones.

Marco conceptual

En este apartado hacemos una revisión bibliográfica de los principales conceptos que se usan a lo largo del capítulo. Dividimos esto por subsecciones. Para cada una haremos una revisión bibliográfica exhaustiva.

Respecto de la precariedad laboral

Amable y Benach (2000) mencionan que el concepto de precariedad laboral es impreciso y está sujeto a interpretaciones. En la revisión bibliográfica sobre el tema, encontramos que la precariedad laboral es entendida como una condición, un fenómeno emergente, una forma de estar en el mundo vinculado con la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social (Vejar, 2014). Como fenómeno emergente, la precariedad laboral estaría relacionada con “transformaciones actuales en las sociedades capitalistas” (Martínez *et al.*, 2019: 116), con una “nueva era de la economía inmaterial y de comunicación del trabajo, nuevos servicios y nuevo poder financiero” (Bernat, 2008) o bien, con políticas neoliberales (Recio, 2007). Un resultado de las transformaciones del mercado de trabajo (Suárez *et al.*, 2004); un conjunto de situaciones empíricas presentes en las últimas décadas, que engloba procesos relacionados con la emergencia y expansión de relaciones no formales de trabajo y todo lo que ello implica (Mora, 2005).

No está dentro de nuestro objetivo agotar los distintos enfoques con los que se aborda la precariedad laboral. Sin embargo, nos interesa enfatizar la idea de que la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional, complejo y difícil de medir, que se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada país o región (Miguélez y Prieto, 2008, 2009; ESOPE, 2005; Rodgers y Rodgers, 1989 en Guadarrama *et al.*,

2012). Con esta salvedad, podemos consensuar los siguientes enunciados a fin de que, más que una definición, enlistemos qué es a lo que nos referimos cuando en este capítulo hablamos de precariedad laboral:

- Hace referencia al conjunto de formas atípicas de empleo y a las malas condiciones de trabajo (Amable y Benach, 2000).
- Está asociada con el deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad y/o inseguridad laboral, un lugar donde el trabajador se encuentra desprotegido ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen y que el proceso de disminución de la calidad de los empleos se refleja, principalmente, en el nivel de los ingresos (Martínez *et al.*, 2019).
- Aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores (Cano, 1998) y ocasiona mayores niveles de pobreza (Camacho, 2014) en sus hogares como consecuencia de la inestabilidad en el empleo y la calidad de las condiciones de trabajo.
- El concepto da cuenta de un proceso evolutivo que tiende a perpetuarse [y reproducirse] por factores económicos y depende de las políticas públicas, los marcos regulatorios y la acción de los agentes sociales (Miguélez y Prieto, 2008 en Guadarrama *et al.*, 2012).

Rubio (2010) establece cuatro dimensiones que caracterizan la precariedad laboral: temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral; cada una con causas y manifestaciones específicas. La *temporalidad* se manifiesta por la falta de contrato o contrato por tiempo definido; la *vulnerabilidad laboral*¹ es la degradación de las condiciones de trabajo; la *insuficiencia salarial* se refiere al salario que tiene niveles debajo del mínimo necesario para los gastos de alimentación, educación y vivienda. Por último, la *desprotección laboral* se refiere a la reducción de las prestaciones laborales y protección social. El conjunto de causas que se identifican tiene que ver con la ausencia de institucionalidad laboral, entendida ésta como el conjunto de mecanismos que fomentan la transmisión de una parte de las ganancias de una productividad

¹ Si bien el autor no lo define como vulnerabilidad laboral, nosotros consideramos importante hacer la acotación para distinguirlo del concepto de vulnerabilidad social, pues procede de otra arquitectura teórica.

creciente a los trabajadores a partir de mejoras en las condiciones salariales y no salariales, y para las cuales se necesitan instituciones laborales adecuadas como las normas laborales, los mecanismos para su cumplimiento y la negociación colectiva (Weller, 2012). Entre tales causas podemos mencionar: reformas a la legislación laboral que tienden a la flexibilización, falta de supervisión de las autoridades laborales y/o de salud, [ausencia] o debilidad de la protección sindical, entre otros (Rubio, 2010).

La precariedad laboral del mercado agrícola se caracteriza por la discontinuidad en el tiempo, la inexistencia de contratos, la ausencia de un salario mínimo, horarios laborales amplios y carencia de seguridad social (Arriagada 1994, citado en Baca y Castillo 2005). A este conjunto de condiciones, Valdivia y Sánchez (2017) suman aquellas relacionadas con la alta exposición a riesgos de salud y seguridad en el trabajo. En este sentido, el sector laboral de los jornaleros agrícolas carece de toda institucionalidad, entendida ésta como los “mecanismos que fomenten la transmisión de una parte de las ganancias de una productividad creciente a los trabajadores por medio de mejoras de las condiciones salariales y no salariales; para ello se necesitan instituciones laborales adecuadas, entre otras, las normas laborales correspondientes, mecanismos para su cumplimiento y la negociación colectiva (Weller, 2012: 84).

Tomamos la distinción que hacen Valdivia y Sánchez (2017) entre la estructura del sector y la organización del trabajo agrícola, y las condiciones de pobreza de las comunidades y hogares de origen de este grupo de trabajadores, para anclar empíricamente los conceptos de precariedad y pobreza laboral. Es decir, la precariedad laboral enmarcada por una movilidad constante de los jornaleros agrícolas y estancias temporales en cada uno de sus destinos migratorios que los expone permanentemente a la desprotección laboral; y la pobreza laboral como consecuencia de que el trabajo, como la principal fuente de ingresos (Weller, 2009) y el principal recurso de los pobres (González de la Rocha, 2006), no es suficiente para cubrir las carencias.

Algunas consideraciones sobre el concepto de pobreza laboral

Existen distintas definiciones de pobreza laboral (Blank y London, 1995; Kasarda, 1995; Klein y Rones, 1989; Lichter, Johnston y McLaughlin, 1994; Morrissey, 1991; Mosisa, 2003) porque los tipos de pobreza laboral y la composición socioeconómica de la población pobre dependen de las características de los

regímenes de bienestar donde se enmarque el análisis (Crettaz, 2018). Para definirla, hay dos elementos que se deben abordar: la pobreza y el trabajo, estableciendo un umbral en términos de la cantidad del trabajo realizado (Crettaz, 2018). El sentido de este binomio conceptual radica en que, idealmente, el trabajo constituye la garantía para una existencia libre de pobreza.

Para elaborar una definición de pobreza laboral, se deben tomar en cuenta los elementos que se pueden considerar raíces del bienestar. Krugman (1990) menciona tres: el crecimiento de la productividad, la distribución del ingreso y el desempleo. Obviamente, la pobreza laboral está directamente vinculada con los dos primeros elementos y actuaría bajo tres mecanismos: bajos ingresos por hora, poca vinculación con la fuerza laboral y grandes necesidades, especialmente el número de dependientes en el hogar, en relación con los promedios nacionales. De manera que la pobreza laboral puede ser la consecuencia de uno o más de estos tres factores (Crettaz, 2018).

Respecto a los bajos ingresos por hora, Crettaz (2018) señala que el mecanismo más decisivo que lleva a la pobreza laboral es el hecho de estar mal pagado (Crettaz, 2018: 36) y que, aunque varios investigadores como Andress y Lohmann (2008), Nolan y Marx (2000), Peña y Latta (2004) y Strengmann (2003) señalen que los bajos salarios por sí solos rara vez son la causa de la pobreza laboral, recibir un salario bajo aumenta enormemente el riesgo de terminar en pobreza laboral. Sobre el mecanismo de la poca vinculación con la fuerza laboral, Crettaz menciona que éste es el que afecta a trabajadores subempleados, intermitentes y a trabajadores —principalmente mujeres— que no pueden trabajar debido a la presencia de niños en el hogar. Este segundo mecanismo guarda automáticamente relación con el tercero, el de las grandes necesidades, enfatizando el número de dependientes en el hogar. El autor menciona estudios que muestran que tener muchos hijos puede conducir a la pobreza, que es más probable que las familias monoparentales caigan en pobreza que las biparentales. Sin embargo, cabe recalcar que lo importante aquí no es el número absoluto de niños en el hogar sino, más bien, la proporción de niños a adultos. Cuando consideramos la proporción de niños menores de 12 años y adultos mayores de 65 años en el hogar, esto se conoce como el índice de dependencia demográfica, tal como lo discute Aparicio (2002: 155-167).

A partir de los mecanismos descritos, el mismo autor identifica diferentes tipos de trabajadores con pobreza laboral: algunos serán pobres porque están mal pagados; otros tendrían que trabajar más horas para intentar escapar de la pobreza, pero no pueden; y un tercer tipo estaría en pobreza laboral debido a

que con su salario no es posible cubrir satisfactoriamente las necesidades de su hogar. Cada uno de ellos puede verse como una condición necesaria pero no suficiente. Es decir, los trabajadores con pobreza laboral tendrían al menos una de las características descritas, pero ninguna, por sí sola, conduciría necesariamente a la pobreza laboral, aunque la acumulación de éstos sí aumenta la probabilidad de ser un trabajador pobre (Crettaz, 2018).

Kasarda (1995) considera que saber cuántos trabajadores pobres hay no es fácil y tampoco claro, porque el trabajo es un atributo individual mientras que la pobreza laboral se define en términos del ingreso total de la familia a la que pertenece el individuo que trabaja. En ese sentido, Crettaz (2018) menciona que no se puede hablar de “trabajadores pobres” como tal, pero sí de distintos grupos de trabajadores que viven situaciones diferentes de pobreza. Entonces podemos decir que la pobreza laboral es un concepto vinculado con los hogares de los trabajadores. En resumen, depende de si los individuos vinculados con el mercado laboral a partir del empleo formal no obtienen un ingreso que los mantenga [a sus hogares] fuera de la pobreza (Slack, 2010). Ello explicaría porqué la pobreza laboral, de acuerdo con estudios citados por Brady *et al.* (2013), es más común en madres solteras y hogares de un solo ingreso.

Sobre la medida de la pobreza

Una revisión de la literatura sobre la pobreza laboral revela que casi nunca se han utilizado indicadores subjetivos, puesto que éstos pueden “sobrestimar” la pobreza (Citro y Michael, 1995; Strengmann, 2003), lo mismo podría suceder con el bienestar de la población, sobre todo con grupos que han vivido con bajos ingresos durante mucho tiempo, pues para reducir el sentimiento subjetivo de privación, los más desfavorecidos tienden inconscientemente a bajar sus expectativas y ajustar su satisfacción a su nivel de ingresos (Crettaz y Forney, 2010; Halleröd, 2006) como es el caso de los pequeños agricultores que describe Droz (1998).

En términos generales, cuanto más “relativa” sea su medida de pobreza, menor será el impacto que el crecimiento económico tendrá en su valor. Si la línea de pobreza es proporcional al ingreso medio, entonces se comportará como una medida de desigualdad. Este método puede mostrar un aumento de la pobreza incluso cuando los niveles de vida de los pobres han aumentado (Ravallion, 2001: 4).

Slack (2010) propone una medida que utiliza un conjunto de umbrales de ingresos que varían según el tamaño y la composición de la familia, definida ésta como todas las personas relacionadas por sangre, matrimonio o adopción que residen en un hogar determinado. El ingreso familiar se calcula como la suma de dinero antes de impuestos aportada a un hogar por todos los miembros en forma de ganancias o transferencias de efectivo (por ejemplo, seguro social, asistencia pública y compensación por desempleo), dejando de lado las transferencias no monetarias como cupones de alimentos, atención médica, entre otros.

Para el caso del presente análisis, nos adherimos a la propuesta de Fraser *et al.* (2011) respecto a las ventajas de la definición oficial, pues ésta limita la subjetividad en el análisis y facilita las comparaciones, por ejemplo, entre sectores y a través del tiempo.

Metodología

Los jornaleros agrícolas son los trabajadores con mayor precariedad; sus empleos, además de pagar salarios bajos, determinan en muchos casos que sean más vulnerables a caer en niveles de mayor pobreza y presenten altos índices de pobreza laboral. Esta situación es más apremiante para las mujeres, ya que sufren, además de discriminación salarial, discriminación por motivos de etnia. Con la finalidad de contrastar empíricamente estos postulados, decidimos calcular varios indicadores relativos a la pobreza laboral, la precariedad laboral, así como la brecha salarial por género. Esto lo hacemos, en primer lugar, comparando la situación de los jornaleros agrícolas con el resto de los trabajadores subordinados; para después, en segundo lugar, concentrarnos en el análisis de los jornaleros y las diferencias por género y adscripción étnica.

Medición de la precariedad laboral

La medición de la precariedad laboral la hacemos manifiesta a partir de la proporción de trabajadores con contrato escrito, y la de trabajadores con derecho a atención médica en alguno de los sistemas públicos de cobertura completa – por ejemplo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de

Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Petróleos Mexicanos (Pemex), Secretaría de la Defensa Nacional (Sedena) o Secretaría de Marina (Semar) y los servicios médicos de las universidades públicas. Los porcentajes más cercanos a cero indican mayor precariedad, mientras los porcentajes más cercanos a cien indican menor precariedad. Para determinar si las diferencias son estadísticamente significativas, llevamos a cabo pruebas de diferencias en proporciones.

Medición de pobreza laboral

Para medir la pobreza laboral calculamos ésta como el componente de bienestar económico de la medición multidimensional de la pobreza, que es la medición oficial en México y está a cargo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). Para llevar a cabo esta medición se toman en cuenta todos los ingresos del hogar, tanto en su componente monetario como en el no monetario (regalos, pago en especie) y se convierten en valores reales; y a partir del número de miembros del hogar, se estima el ingreso promedio ponderado del hogar, el cual se compara con dos líneas de pobreza: la primera es la de una canasta alimentaria y no alimentaria, respecto de la cual todo hogar cuyo ingreso es menor que dicha canasta es pobre, y los denominamos “personas en situación de pobreza laboral”. La segunda canasta es la alimentaria, la cual Coneval (2016) le denomina Línea de Bienestar Mínimo, con ella se mide la pobreza extrema por ingresos: todo hogar con un ingreso menor a ésta se considera pobre extremo; a estos hogares les denominaremos “personas en situación de pobreza laboral extrema”. Para observar si la situación es diferente para los jornaleros agrícolas respecto al resto de trabajadores subordinados, llevamos a cabo pruebas de diferencias de proporciones que nos permiten establecer si las posibles diferencias son significativas.

Medición de la brecha salarial por género

Para el caso de la brecha salarial, lo que haremos es estimar la diferencia entre los ingresos laborales entre hombres y mujeres; a partir de ahí calculamos cuánto de la brecha puede deberse a diferencias en variables como la experiencia

laboral y la escolaridad, y también si una parte de la brecha puede deberse a la discriminación por género.

Para llevarlo a cabo, haremos uso de la metodología de descomposición de la brecha salarial denominada Oaxaca-Blinder (OB), la cual fue desarrollada por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) a partir de un procedimiento de regresión por Mínimos Cuadrados Ordinarios. Si bien, como lo señalan Fortin, Lemieux y Firpo (2011), esta metodología ha desarrollado avances para considerar problemas como el sesgo de selección en el mercado laboral que pueden presentarse en el caso de las mujeres, o diferencias de la brecha a partir de la distribución, nosotros usamos la medición OB porque la muestra es sólo de trabajadores, por lo que no es necesario considerar alguna corrección de selección como la desarrollada por Heckman (1979).

El procedimiento de OB es de fácil construcción y consiste en la estimación de dos modelos de regresión de la siguiente manera:

$$Y_H = X_H' \beta_H + \varepsilon_H \text{ con } E(\varepsilon_H) = 0 \quad (1)$$

$$Y_M = X_M' \beta_M + \varepsilon_M \text{ con } E(\varepsilon_M) = 0 \quad (2)$$

Donde la ecuación (1) es un modelo de regresión donde la variable dependiente es el ingreso laboral de los hombres en función de variables como la experiencia laboral, la educación y algunas variables de control como el área de residencia. Esta ecuación sigue un modelo lineal y separable, de manera que los coeficientes de regresión son los efectos marginales de cada variable explicativa, de tal forma que el coeficiente de regresión de los años de escolaridad denota cuál es el cambio del ingreso laboral debido a un aumento en la escolaridad, manteniendo el resto de las variables constantes. El valor esperado del error es cero, lo que significa que en promedio la ecuación (1) permite estimar el valor esperado del ingreso laboral.

La ecuación (2) es análoga a la (1) pero se refiere al ingreso laboral de las mujeres. La descomposición de OB se obtiene al estimar la diferencia entre el ingreso laboral promedio de hombres y mujeres, que es la brecha, predicha por el modelo, y que se separa en dos componentes: uno que se denomina diferencia explicada, referido a la diferencia que se explica por diferencias en los promedios grupales de las variables explicativas, que en caso de ser positiva

(negativa) estaría mostrando que las personas con el grupo que tiene ventaja (en este caso los hombres) tienen mayor (menor) experiencia laboral y/o escolaridad. Y otro, que se denomina no explicado y se interpreta como el factor de discriminación salarial femenina. Esto se da porque en este componente se observa cuánto ganarían las mujeres si ellas recibieran un pago como el que reciben los hombres. Las ecuaciones (3) y (4) denotan esto:

$$v^T = v^{\text{explicado}} + v^{\text{no explicado}} \quad (3)$$

$$v^T = \overline{Y_H} - \overline{Y_M} = (\overline{X_H} - \overline{X_M})\widehat{\beta}_M + (\widehat{\beta}_H - \widehat{\beta}_M)\overline{X_H} \quad (4)$$

La ecuación (4) muestra los componentes explicados (en negritas) y no explicado. Las barras encima de las variables X y Y denotan que son promedio y las betas son los coeficientes de regresión estimados de los modelos. De acuerdo con Fortin, Lemieux y Firpo (2011), es muy típico utilizar el logaritmo del ingreso laboral, con el fin de interpretar los resultados del modelo OB en términos de cambios porcentuales.

La estimación de la descomposición de OB de la brecha salarial por género ha sido ampliamente trabajada en muchos países como es el caso de Ahmed y Maitra (2010, 2015) para Bangladesh; Zhang *et al.* (2008) para China; Pham y Reilly (2007) para Vietnam; Vakulenko y Leukhin (2017) para Rusia; o Biewen *et al.* (2020) para Alemania. Para México se cuenta con trabajos como el Popli (2012), Orraca *et al.* (2016) y Binelli (2016). En todos los casos trabajan la brecha salarial considerando cuestiones adicionales como la adscripción étnica, la informalidad, la duración de la jornada laboral. En algunos casos utilizan correcciones de sesgo de selección de participación laboral de las mujeres o extensión del modelo tradicional OB para considerar otros estadísticos de la distribución como los quintiles. Sin embargo, ninguno de estos trabajos considera la descomposición de la brecha salarial para jornaleros agrícolas, por lo que nuestro capítulo es un aporte a la discusión empírica del tema.

Datos

La base de datos que utilizamos para estimar la precariedad laboral, la pobreza laboral y la descomposición de la brecha salarial por género es la *Encuesta nacional de ingreso y gasto de los hogares* (ENIGH, 2020). Esta encuesta tiene representatividad estadística nacional, urbano-rural y estatal; contiene información muy detallada no sólo de los ingresos y gastos de los hogares sino también de las características sociodemográficas de cada uno de sus miembros, información laboral, de salud así como sobre las condiciones de las viviendas. La ENIGH es una encuesta sólida levantada desde 1984; la utiliza Coneval para llevar a cabo la medición multidimensional de la pobreza, una medición que no sólo toma en cuenta la parte de ingresos sino también las carencias sociales.

De la base de datos de la ENIGH seleccionamos sólo a individuos entre 12 y 75 años que trabajan por un salario. Eliminamos de la muestra individuos en los extremos de la distribución de ingreso laboral, considerando un ingreso laboral mínimo de 600 pesos y eliminamos también 5% de los trabajadores de ingresos más altos, esto con el fin de evitar la influencia de observaciones aberrantes sobre las estimaciones. A partir de esto, nuestra muestra resultante tiene un total de 95 469 observaciones, los cuales representan a un total de 39 millones de trabajadores, distribuidos en nueve tipos de ocupaciones, tal como se observa en el Cuadro 1.

Cuadro 1
Distribución de los trabajadores subordinados por tipo de ocupación

Ocupación	Trabajadores	Porcentaje
Jornaleros agrícolas	2 386 649	6.1
Trabajador pecuario, silvícola, pesca y caza	778 614	2.0
Funcionarios, directores y jefes	1 827 564	4.7
Profesionistas y técnicos	6 998 613	17.9
Trabajadores auxiliares administrativos	3 289 171	8.4
Comerciantes y personal de ventas	4 102 095	10.5
Artesanos y operadores de maquinaria	7 655 910	19.6
Trabajadores de servicios personales, vigilancia y otros	11 957 949	30.7
Total	38 996 565	

Fuente. elaboración con datos de la ENIGH 2020.

Se observa que 30.7% de los trabajadores asalariados corresponden al personal de servicios personales y vigilancia, mientras que los jornaleros agrícolas representan sólo 6.1%. Los trabajadores pecuarios, silvícolas y forestales son menos de 800 mil. En el Cuadro 2 se observan las características demográficas de los trabajadores asalariados. En materia de escolaridad, se observa un promedio de 10.8 años para el total de trabajadores, es decir, casi el segundo año terminado de la preparatoria; pero existe una muy clara diferencia entre la escolaridad de ocupaciones que exigen una alta calificación, como lo son las ocupaciones de funcionario y directores, los cuales presentan 15.2 años, es decir el equivalente a un tercer año de licenciatura, la de profesionales y técnicos con 14.8 años, respecto a la de jornalero agrícola (6.8 años) y de trabajador pecuario, silvícola con 7.5 años, estos empleos considerados como de baja calificación, lo que muchas veces se refleja en los salarios. La edad promedio fluctúa entre los 36 y 40 años a partir de las ocupaciones, 27% de los trabajadores se identifica como indígena, siendo los jornaleros agrícolas los de mayor porcentaje de adscripción con 42%, contrastando con los funcionarios directores y jefes con 18%, mientras 37% de los trabajadores son mujeres, siendo mayoría en auxiliares administrativos con 57% y sólo 8.7% de los trabajadores pecuarios.

A partir de los resultados presentados en los cuadros 1 y 2 podemos observar que los jornaleros agrícolas tienden a ser trabajadores más jóvenes, con menores requerimientos educativos y con una importante composición de indígenas, y sus características son más similares con los trabajadores pecuarios y silvícolas y con los de vigilancia. En la siguiente sección presentamos los resultados de precariedad laboral, pobreza laboral y descomposición de la brecha salarial por género.

Resultados

En esta sección presentamos los resultados de las estimaciones de precariedad laboral, pobreza laboral y la descomposición de la brecha salarial por género.

Cuadro 2
Descriptivos demográficos de los trabajadores por tipo de ocupación

Ocupaciones	Estadístico	Escolaridad	Edad	Autoadscrito	
				como indígena = 1	Mujer = 1
Jornaleros agrícolas	Promedio	6.7790	36.5820	0.4233	0.1313
	Desv. Estándar	3.6900	14.8923	0.4941	0.3377
Trabajador pecuario, silvícola, pesca y caza	Promedio	7.4786	37.7949	0.3728	0.0868
	Desv. Estándar	3.8272	14.7304	0.4835	0.2816
Funcionarios, directores y jefes	Promedio	15.1477	40.8953	0.1810	0.3872
	Desv. Estándar	3.1739	11.0816	0.3850	0.4871
Profesionistas y técnicos	Promedio	14.8476	38.4175	0.2071	0.4664
	Desv. Estándar	3.3207	11.7569	0.4052	0.4989
Trabajadores auxiliares administrativos	Promedio	12.7192	36.2127	0.2147	0.5716
	Desv. Estándar	3.0280	12.0464	0.4106	0.4948
Comerciantes y personal de ventas	Promedio	11.1878	35.2029	0.2509	0.4942
	Desv. Estándar	3.3023	12.7653	0.4335	0.5000
Artesanos y operadores de maquinaria	Promedio	9.4707	38.1886	0.2532	0.2021
	Desv. Estándar	3.2502	12.3112	0.4348	0.4016
Trabajadores de servicios personales, vigilancia y otros	Promedio	8.8483	37.8916	0.3165	0.3911
	Desv. Estándar	3.5044	14.2031	0.4651	0.4880
Total	Promedio	10.7573	37.6786	0.2702	0.3714
	Desv. Estándar	4.2667	13.0771	0.4441	0.4832

Fuente. elaboración con datos de la ENIGH 2020.

Resultados para la precariedad laboral

En cuanto a precariedad laboral, esto lo expresamos con dos variables, el porcentaje de personas con contrato laboral escrito y la otra es con el porcentaje de trabajadores con acceso a atención médica con cobertura total (IMSS, ISSSTE, Pemex, Sedena, Semar). Como lo señalamos en la sección metodológica, porcentajes más cercanos a cero indican mayor precariedad, mientras que porcentajes más cercanos a cien indican menor precariedad. En el Cuadro 3

podemos observar que 50.9% de los trabajadores tiene contrato escrito, 76% de ellos por tiempo indeterminado.

Cuadro 3
Precariedad laboral por tipo de ocupación

Ocupaciones	Estadístico	Tiene contrato escrito = 1	Tiene derecho en prestación médica = 1
Jornaleros agrícolas	Promedio	0.0906	0.1032
	Desv. Estándar	0.2871	0.3043
Trabajador pecuario, silvícola, pesca y caza	Promedio	0.2001	0.2613
	Desv. Estándar	0.4000	0.4393
Funcionarios, directores y jefes	Promedio	0.8642	0.8780
	Desv. Estándar	0.3426	0.3273
Profesionistas y técnicos	Promedio	0.8016	0.7830
	Desv. Estándar	0.3988	0.4122
Trabajadores auxiliares administrativos	Promedio	0.7924	0.8056
	Desv. Estándar	0.4056	0.3958
Comerciantes y personal de ventas	Promedio	0.4802	0.5013
	Desv. Estándar	0.4996	0.5000
Artesanos y operadores de maquinaria	Promedio	0.5189	0.5718
	Desv. Estándar	0.4996	0.4948
Trabajadores de servicios personales, vigilancia y otros	Promedio	0.3138	0.3354
	Desv. Estándar	0.4640	0.4721
Total	Promedio	0.5093	0.5284
	Desv. Estándar	0.4999	0.4992

Fuente. elaboración con datos de la ENIGH 2020.

La distribución de la precariedad es heterogénea por tipo de ocupación, pues entre auxiliares administrativos, profesionales y funcionarios, directores y jefes se presentan porcentajes de contratados entre 79 y 86%, en jornaleros agrícolas sólo 9% tiene contrato y 20% de los trabajadores pecuarios y silvícolas, siendo esto un agravante más a su situación de indefensión laboral. En cuanto a la prestación de atención médica, 52.8% de los trabajadores, con el contraste entre la cobertura entre directores y jefes (87.8%) y los jornaleros

agrícolas (sólo 10%). Para corroborar si las diferencias son estadísticamente significativas, hicimos unas pruebas de diferencias de proporciones, las cuales se muestran en el Cuadro 4. Para ambas variables se observa que las diferencias son significativas a 99% de confianza.

Cuadro 4
Prueba de diferencias de proporciones
para variables de precariedad laboral

Tiene contrato	Otro trabajador subordinado	Jornalero agrícola	Diferencia
	0.5369 (0.0008)	0.0910 (0.0002)	0.4460*** (0.0002)
Prestación médica	Otro trabajador subordinado	Jornalero agrícola	Diferencia
	0.5566 (0.0000)	0.1037 (0.0002)	0.4528*** (0.0002)

Fuente: elaboración con datos de la ENIGH 2020.

* 90% de confianza; ** 95% de confianza; *** 99% de confianza.

Los resultados que arrojan los cuadros 3 y 4 confirman que los jornaleros agrícolas presentan condiciones de precariedad laboral críticas y mucho más graves que el resto de las ocupaciones, lo que aunado a su baja escolaridad promedio, les reduce la posibilidad de salir de un entorno de precariedad intergeneracional.

Resultados para la pobreza laboral

En relación con la pobreza laboral, el Cuadro 5 da cuenta de que el ingreso laboral mensual es de 7 933 pesos, siendo el salario de jornalero agrícola el más bajo con sólo 4 089 pesos mensuales, siendo mucho menor que los 12 480 pesos de los profesionistas o los 18 952 pesos de los directores, jefes y funcionarios. El segundo grupo con el salario más bajo es del personal de vigilancia con 5 218 pesos, es 27.6% más alto que el de jornaleros, por lo que podemos concluir que el salario de jornalero es el más bajo, y el riesgo de pobreza laboral es más alto. El ingreso per cápita está distribuido de manera similar al ingreso laboral.

Cuadro 5
Ingreso per cápita, ingreso laboral y pobreza laboral

Ocupaciones	Estadístico	Ingreso laboral mensual	Ingreso per cápita	Hogar en pobreza laboral	Hogar en pobreza laboral extrema
Jornaleros agrícolas	Promedio	4 088.68	2 784.38	0.6371	0.2284
	Desv. Estándar	3 124.47	2 182.28	0.4808	0.4198
Trabajador pecuario, silvícola, pesca y caza	Promedio	5 404.24	3 492.64	0.4995	0.1340
	Desv. Estándar	4 326.96	2 673.87	0.5000	0.3407
Funcionarios, directores y jefes	Promedio	18 951.74	11 502.16	0.0896	0.0075
	Desv. Estándar	14 176.72	9 642.50	0.2856	0.0865
Profesionistas y técnicos	Promedio	12 480.34	8 526.73	0.1684	0.0211
	Desv. Estándar	9 228.66	7 799.16	0.3742	0.1439
Trabajadores auxiliares administrativos	Promedio	8 360.35	6 183.25	0.2740	0.0358
	Desv. Estándar	5 742.88	4 837.92	0.4460	0.1859
Comerciantes y personal de ventas	Promedio	6 586.05	4 996.17	0.4195	0.0775
	Desv. Estándar	5 709.88	5 312.40	0.4935	0.2674
Artesanos y operadores de maquinaria	Promedio	7 378.00	4 548.12	0.4279	0.0801
	Desv. Estándar	5 121.84	3 481.32	0.4948	0.2714
Trabajadores de servicios personales, vigilancia y otros	Promedio	5 218.50	3 989.96	0.5127	0.1217
	Desv. Estándar	3 800.01	3 048.57	0.4998	0.3269
Total	Promedio	7 932.74	5 472.92	0.3918	0.0850
	Desv. Estándar	7 377.25	5 539.56	0.4882	0.2789

Fuente. elaboración con datos de la ENIGH 2020.

Respecto a la pobreza laboral, se observa que 39% de los trabajadores vive en hogares en situación de pobreza laboral. Mientras que sólo 9% de los directores, funcionarios y jefes está en situación de pobreza laboral, una cifra muy baja respecto a 50% de los trabajadores pecuarios, a 51% de los trabajadores de vigilancia o a 63% de los jornaleros agrícolas, los cuales constituyen la ocupación con mayor porcentaje de pobreza laboral. El comportamiento en relación con la pobreza laboral extrema es análogo al de la pobreza laboral, pues 22.8% de los jornaleros agrícolas vive en hogares en situación de

pobreza laboral extrema, lo que contrasta con sólo 0.8% de los trabajadores que son directores, jefes y funcionarios.

Después de analizar esta información, podemos concluir que los jornaleros agrícolas no sólo son la ocupación con mayor precariedad sino también con los salarios más bajos y la mayor prevalencia de pobreza laboral y pobreza laboral extrema, lo cual asocia a los hogares de jornaleros con condiciones de vida precarias para todos sus miembros.

Resultados de la descomposición de la brecha laboral de género

Para estimar la brecha salarial de género y su descomposición en sus componentes explicado y no explicado, hacemos uso de modelos de regresión del ingreso laboral para cada género, tal como se describió en la metodología. En el Cuadro 6 observamos la descomposición OB de la brecha salarial por tipo de ocupación. Las primeras dos filas contienen la información del logaritmo de ingreso laboral de hombres y mujeres, respectivamente. La diferencia entre ambos valores es la brecha laboral, la cual se lee en porcentaje; la brecha se divide en un componente explicado (o efecto de dotación o capital humano) y un componente no explicado, el cual se interpreta como la discriminación salarial de género.

En la primera columna del Cuadro 6 se observa la descomposición para los jornaleros agrícolas. La brecha salarial de género es de 11.8 puntos porcentuales, siendo el componente explicado de -1.8, es decir, las mujeres tienen ligeramente un componente de salario explicado (debido a su mayor capital humano) más alto que el de los hombres, pero el componente no explicado es de 13.6 puntos porcentuales más alto en hombres, lo que denota que la discriminación hace que la brecha salarial de género sea de 11.8; si no fuera por el componente explicado, la brecha sería de 13.6 puntos porcentuales. Si bien la brecha entre profesionistas y técnicos es ligeramente menor (11.3 puntos porcentuales), la mayor magnitud negativa del componente explicado da cuenta de un componente no explicado de 20.3 puntos porcentuales, lo que demuestra una mayor discriminación salarial en este tipo de ocupación; la discriminación (o componente no explicado) para jornaleros es el más bajo respecto a las otras ocupaciones. Para el caso de directores, funcionarios y jefes los 22 porcentuales de brecha salarial se deben a la discriminación.

Por último, los sectores con mayor brecha salarial son el de comerciantes y el de trabajadores de vigilancia, y con un alto componente de discriminación.

Cuadro 6
Descomposición OB de la brecha salarial por tipo de ocupación

Descomposición	Jornaleros agrícolas	Funcionarios, directores y jefes	Pecuario, silvícola, pesca y caza	Profesionistas y técnicos
Log. Ingreso hombres	8.2009*** (0.008)	9.6331*** (0.0148)	8.4578*** (0.0131)	9.2187*** (0.0085)
Log. Ingreso mujeres	8.0824*** (0.0198)	9.4123*** (0.0184)	8.3103*** (0.0395)	9.1054*** (0.0089)
Brecha salarial	0.1185*** (0.0214)	0.2208*** (0.0236)	0.1475*** (0.0416)	0.1133*** (0.0123)
Componente explicado	-0.018*** (0.0049)	-0.001*** (0.0116)	-0.0266*** (0.014)	-0.0902*** (0.0063)
Componente no explicado (Discriminación)	0.1364*** (0.0213)	0.2218*** (0.0207)	0.1740*** (0.04)	0.2035*** (0.0112)
Descomposición	Auxiliares administrativos	Comerciantes y personal de ventas	Artesanos y operadores de maquinaria	Servicios personales, vigilancia y otros
Log. Ingreso hombres	8.9039*** (0.0125)	8.6698*** (0.0111)	8.7889*** (0.0053)	8.4657*** (0.0052)
Log. Ingreso mujeres	8.7581*** (0.0105)	8.3061*** (0.011)	8.4543*** (0.01)	8.119*** (0.0067)
Brecha salarial	0.1458*** (0.0164)	0.3637*** (0.0157)	0.3346*** (0.0113)	0.3467*** (0.0085)
Componente explicado	-0.044*** (0.0075)	0.0092*** (0.0066)	-0.001*** (0.0031)	-0.0507*** (0.0029)
Componente no explicado (Discriminación)	0.1897*** (0.0147)	0.3544*** (0.0142)	0.3356*** (0.011)	0.3974*** (0.0082)

Fuente: elaboración con datos de la ENIGH 2020.

Después de analizar las brechas por ocupación se observa que para los jornaleros agrícolas la brecha salarial de género es de las más bajas, lo cual puede deberse a que ya es tal su nivel de precariedad que la brecha se puede reducir de manera que igualen a la baja las condiciones laborales y de vida de los jornaleros de ambos géneros.

Conclusiones

La ocupación de jornalero agrícola es una de las más precarias no solamente por los bajos salarios sino por su arraigo en las desigualdades históricas. Si bien hay toda una serie de trabajos de investigación que documentan las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas en México, no se han abordado con un enfoque representativo a nivel regional y mucho menos nacional.

El objetivo de este capítulo es analizar a partir de los conceptos de precariedad y pobreza laboral la relación entre condiciones laborales y condiciones de vida de los jornaleros agrícolas con información representativa nacional, considerando también la brecha salarial por género mediante un modelo de descomposición salarial. Usamos la ENIGH 2020, una encuesta con representatividad nacional, regional y estatal. Para enmarcar los resultados obtenidos de la ocupación de jornaleros agrícolas, las comparamos con otras siete ocupaciones, en un marco de trabajadores asalariados.

Los descriptivos dan cuenta de que la ocupación de jornalero agrícola es de baja calificación educativa (promedio de 6.7 años de escolaridad) y está constituida por un alto porcentaje de población indígena (42%) y uno bajo de mujeres (13%).

Los resultados dan cuenta de que los jornaleros agrícolas son la ocupación con el mayor grado de precariedad, con muy bajos porcentajes de personal con contrato escrito (9%) y derecho de atención médica (10%), los cuales son mucho menores que para ocupaciones como profesionales y técnicos, así como directores, funcionarios y jefes, y con números distantes incluso de las siguientes ocupaciones más precarias como los trabajadores precarios o el personal de vigilancia.

En cuanto a salarios, se observa que un jornalero agrícola gana en promedio una quinta parte de lo que ganan los funcionarios, directores y jefes, y una tercera parte de lo que ganan los profesionales y técnicos. También tienen un

ingreso per cápita mucho menor que el resto de las ocupaciones y presentan la mayor proporción de hogares en pobreza laboral y pobreza laboral extrema.

En materia de brecha salarial de género, se observa que, a pesar de ser casi de 12%, es de las más bajas cuando se compara con el resto de las ocupaciones. De esta brecha salarial, se observa un componente no explicado (o efecto de discriminación) es de 13% en contra de las mujeres.

Los resultados permiten dar cuenta de que ser jornalero agrícola está asociado con un cúmulo de desventajas: precariedad laboral, bajos salarios, pobreza laboral y además discriminación salarial de género. Esto genera condiciones fuertes que reducen la probabilidad de romper el círculo intergeneracional de la pobreza: al ser hogares con bajos salarios, tienen una alta probabilidad de estar en pobreza, riesgo de inseguridad alimentaria y, por tanto, las condiciones de vida para las siguientes generaciones son críticas, por lo que el riesgo de que sigan en la pobreza es muy alto. Esto tiene amplias repercusiones en las condiciones de vida de sus miembros.

Este trabajo es un aporte a la literatura del tema y es la primera de una serie de investigaciones que desarrollamos para el tema de jornaleros agrícolas. Es importante considerar que el trabajo es sólo de corte transversal, debido a la falta de datos de una encuesta que permita un seguimiento longitudinal de hogares y estudiar así conceptos que consideran un entorno dinámico como la vulnerabilidad.

Referencias

- Ahmed, S. y P. Maitra (2010). “Gender wage discrimination in rural and urban labour markets of Bangladesh”, *Oxford Development Studies*, 38(1), pp. 83-112.
- (2015). “A distributional analysis of the gender wage gap in Bangladesh”, *The Journal of Development Studies*, 51(11), pp. 1444-1458.
- Amable, M. y J. Benach (2000). “La precariedad laboral: ¿un nuevo problema de salud pública?”, *Gaceta Sanitaria*, vol. 14, núm. 6, noviembre-diciembre, pp. 327-412.
- Andress, Hans-Jürgen y Henning Lohmann (eds.) (2008). *The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalization*, Cheltenham, UK/Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Aparicio, Ricardo (2002). “Transición demográfica y vulnerabilidad durante la vejez”, en Conapo (2002), *La situación demográfica de México*, pp. 155-167.

- Baca Tavira, N. y D. Castillo Fernández (2005). “Precarización ocupacional por género en Zona Metropolitana de la Ciudad de Toluca”, *Convergencia*, vol. 12, núm. 37, pp. 289-326.
- Bernat, Jon (2008). *Nuevas formas de precariedad laboral*. Madrid: Red de Economía Crítica.
- Biewen, M., B. Fitzenberger y M. Seckler (2020). “Counterfactual quantile decompositions with selection correction taking into account Huber/Melly (2015): An application to the German gender wage gap”, *Labour Economics*, núm. 67, p. 101927.
- Binelli, C. (2016). “Wage inequality and informality: evidence from Mexico”, *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1), pp. 1-18.
- Blank, R.M. y R.A. London (1995). “Trends in the Working Poor: The Impact of Economy, Family and Public Policy”, en T.R. Swartz y K.M. Weigart (eds.), *America's Working Poor*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press, pp. 86-122.
- Blinder, A.S. (1973). “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, *The Journal of Human Resources*, núm. 8, pp. 436-455.
- Brady, David, Regina S. Baker y Ryan Finnigan (2013). “When Unionization Disappears: State-Level Unionization and Working Poverty in the United States”, *American Sociological Review*, 78(5), pp. 872-896.
- Camacho Ramírez, Adriana (2014). “Flexibilización sin precarización: estrategias para prevenir la precarización en la era de la modernización económica”, *Revista Criterio Jurídico*, vol. 13, núm. 2, pp. 11-33.
- Cano, Ernest (1998). “La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 13, pp. 207-227.
- Citro, Constance F. y Robert T. Michael (1995). *Measuring Poverty: A New Approach*, Washington: National Academy Press.
- Coneval (2016). *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*. México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- Crettaz, Eric (2018). *Fighting Working Poverty in Post-industrial Economies: Causes, Trade-offs and Policy Solutions*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Crettaz, Eric y Jérémie Forney (2010). “Situation financière des agriculteurs: mieux comprendre en croisant les perspectives”, *Yearbook of Socioeconomics in Agriculture*, pp. 255-284.
- Droz, Y. (1998). “De la monoculture de la vache à l'auto-exploitation: quelle économie pour quelle agriculture?”, Institut Universitaire d'Études du Développement (*Itinéraires*, núm. 52), Université de Genève.
- Fortin, N., T. Lemieux y S. Firpo (2011). “Decomposition methods in economics”, *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, pp. 1-102. Elsevier.

- Fraser, N., R. Gutiérrez y R. Peña-Casas (eds.) (2011). *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- González de la Rocha, M. (2006). “Vanishing assets: cumulative disadvantage among the urban poor”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 606, núm. 1, 68-94.
- Guadarrama R., Alfredo Hualde A. y Silvia López E. (2012). “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 74, núm. 2, abril-junio, pp. 213-243.
- Halleröd, Björn (2006). “Sour Grapes: Relative Deprivation, Adaptive Preferences and the Measurement of Poverty”, *Journal of Social Policy*, núm. 35, pp. 371-390.
- Heckman, James (1979). “Sample Selection Bias as a Specification Error”, *Econometrica*, núm. 47, pp. 153-161.
- Kasarda, J.D. (1995). “America’s Working Poor: 1980-1990”, *America’s Working Poor*, T.R. Swartz y K.M. Weigart (eds.). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press, pp. 44-68.
- Klein, B.W. y P.L. Rones (1989). “A Profile of the Working Poor”, *Monthly Labor Review*, núm. 112, pp. 3-13.
- Krugman, Paul (1990). *The Age of Diminished Expectations: US Economic Policy in the 1990s*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lichter, D.T., G.M. Johnston y D.K. McLaughlin (1994). “Changing Linkages between Work and Poverty in Rural America”, *Rural Sociology*, 59, pp. 395-415.
- Martínez-Licerio K., Juan Marroquín-Arreola, Humberto Ríos-Bolívar (2019). “Precarización laboral y pobreza en México”, *Análisis Económico*, vol. XXXIV, núm. 86, mayo-agosto, pp. 113-131.
- Mora Salas, Minor (2005). “Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado”, *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, núm. 108, pp. 27-39.
- Morrissey, E.S. (1991). “Work and Poverty in Metro and Nonmetro Areas”, *Rural Development Research Report*, núm. 81. Economic Research Service. Washington, DC: U.S. Department of Agriculture.
- Mosisa, A.T. (2003). “The Working Poor in 2001”, *Monthly Labor Review*, núm. 126, pp. 13-19.
- Nolan, Brian e Ive Marx (2000). “Low Pay and Household Poverty”, en Mary Gregory, Wiemer Salverda y Stephen Bazen (eds.), *Labour Market Inequalities: Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*. Oxford: Oxford University Press.
- Oaxaca, R. (1973). “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review*, vol. 14, pp. 693-709.
- Orraca, P., F.J. Cabrera y G. Iriarte (2016). “The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market”, *EconoQuantum*, 13(1), pp. 51-72.

- Peña-Casas, Ramón y Mia Latta (2004). “Working Poor in the European Union”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pham, T.H. y B. Reilly (2007). “The gender pay gap in Vietnam, 1993–2002: A quantile regression approach”, *Journal of Asian Economics*, 18(5), pp. 775–808.
- Popli, G.K. (2012). “Gender wage differentials in México: A distributional approach”, *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 176(2), pp. 295–319.
- Ravallion, M. (2001). “Growth, Inequality and Poverty: Looking Beyond Averages”, World Bank Working Paper <http://econ.worldbank.org/files/1419_wps2558.pdf>.
- Recio, Albert (2007). “Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo”, Congreso de Educación para el Desarrollo. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.
- Rubio, José (2010). “Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral con enfoque de género”, *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, (13), pp. 77–87.
- Slack, Tim (2010). “Working Poverty across the Metro–Nonmetro Divide: A Quarter Century in Perspective, 1979–2003”, *Rural Sociology* 75(3), pp. 363–387.
- Strengmann-Kuhn, Wolfgang (2003). *Armut trotz Erwerbstätigkeit: Analysen und sozialpolitische Konsequenzen*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Suárez, et al. (2004). “Principales características de la precarización laboral en el gran La Plata”, en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires, Argentina.
- Vakulenko, E. y R. Leukhin (2017). “Wage discrimination against foreign workers in Russia”, *Russian Journal of Economics*, 3(1), pp. 83–100.
- Valdivia Correa, Marcela y Landy Sánchez Peña (2017). “Protección laboral para los jornaleros agrícolas en México”, *Apuntes para la equidad*, núm. 3, junio.
- Vejar, D.J. (2014). “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate desde América Latina”, *Trabajo y Sociedad*, núm. 23, pp. 147–168 <[10.15446/res.v40n2.66382](https://doi.org/10.15446/res.v40n2.66382)>.
- Weller, Jürgen (2009). “El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales”, pp. 1–123.
- (2012). “Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo. Perspectiva latinoamericana”, *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 3(2), pp. 82–97.
- Zhang, J., J. Han, P.W. Liu e Y. Zhao (2008). “Trends in the gender earnings differential in urban China, 1988–2004”, *Industrial and Labor Relations Review*, 61(2), pp. 224–243.

Empleo y contratación en la maquila: entre la sujeción internacional y las dinámicas laborales locales

Cirila Quintero Ramírez

LA INDUSTRIA MAQUILADORA CUMPLIRÁ 60 años de estancia en México en el año 2025, particularmente en la frontera norte, donde se concentra casi 70% del empleo generado por esta industria. A pesar de las casi seis décadas de estancia en el país, las políticas públicas, especialmente de tipo económico, y las condiciones laborales de miles de trabajadores siguen siendo similares a los inicios maquiladores. Este capítulo delinea la relación que existe entre las políticas gubernamentales de atracción de inversiones y el empleo generado en la maquiladora; asimismo, describe algunas de las características que han distinguido al empleo maquilador durante más de cinco décadas; finalmente, señala la importancia que tiene la configuración de los mercados y los actores laborales de cada región en las características que experimentan los trabajadores, y su impacto en la deteriorización o mejoramiento de las mismas.

Políticas gubernamentales de apoyo a la maquila y su impacto en el empleo

La maquila tiene como origen el Programa de Industrialización Fronterizo (PIF), puesto en marcha en 1965, que tenía como objetivos centrales la creación de empleos y el enlace con la industria nacional, así como incrementar la calificación de los trabajadores. Este tipo de empresas parte de la deslocalización industrial que distintas compañías comenzaron a realizar en la década de 1970, en búsqueda de una mayor tasa de ganancia. A pesar de que se señalaba que el PIF nacía como una forma de dar empleo a los hombres que regresaban desempleados de Estados Unidos, por la terminación del Programa Bracero, estas empresas emplearon mayormente mujeres. Los primeros estudios sobre

la maquila mostraron que a pesar de los diferentes objetivos que le asignó el PIF, la mayor aportación de la maquila fue la creación de empleos.

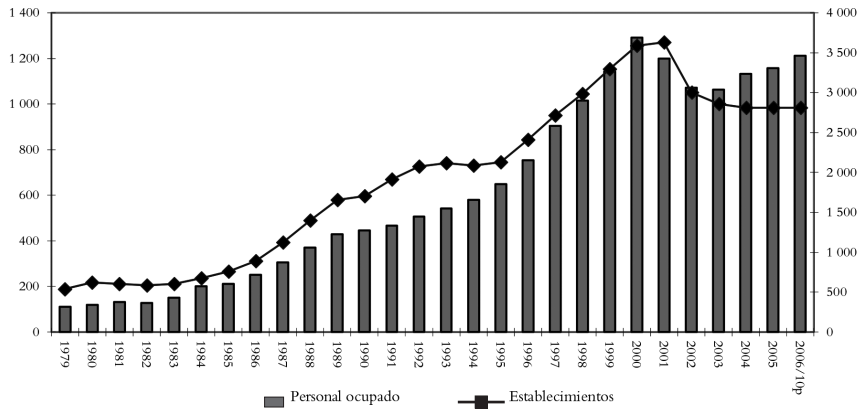
En su inicio, la maquila fue considerada como un programa transitorio y reducido a la frontera norte, debido a la cercanía con Estados Unidos y con las plantas matrices. Una parte de los impulsores del modelo apostaban porque la industria evolucionaría del ensamblaje a una producción de mayor valor agregado. Sin embargo, a pesar de la modernización tecnológica que ha tenido en algunas maquiladoras de Ciudad Juárez y Tijuana, la maquila sigue siendo principalmente ensamblaje de partes y productos.

La reestructuración industrial de la década de 1980 y la entrada de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) reconfiguró la política gubernamental de la maquila; el presidente Miguel de la Madrid permitió su instalación en todo el territorio nacional (Segob, 1983). Sin embargo, la mayoría permaneció en la frontera. En ese decreto, De la Madrid reconoció el papel tan importante que tenía la maquila para el empleo, y la supuesta *capacitación y adiestramiento industrial* de los trabajadores que laboraban en ella. Lo que resultaba cuestionable cuando más del 90% de los trabajadores realizaba ensamblajes que no demandaba una gran capacitación. En las distintas décadas de existencia de la maquila, en ningún momento se puso en práctica un programa expofeso que buscará la calificación y certificación de sus trabajadores.

Ahora bien, la preocupación del gobierno mexicano por la exportación de productos, especialmente al mercado estadounidense, estuvo aparejada con el surgimiento de maquiladoras de compañías trasnacionales que buscaban entrar a dicho mercado. Algunas de las cuales tenían prohibiciones, y como estrategia comenzaron a instalar plantas en México, como fue el caso de las empresas electrónicas de China, Japón y Corea, en Baja California y Chihuahua.

Por otra parte, la ausencia del estímulo a otras actividades económicas en la frontera, convirtió a la maquiladora en la principal fuente empleadora, no sólo de mujeres sino de hombres; más aún, se convirtió en el corazón de algunas economías fronterizas, el caso más emblemático fue Ciudad Juárez, donde otras actividades como la industria de la construcción, los servicios y el comercio se enlazaron al movimiento de la maquila. Paradójicamente, en la década de 1980, el empleo sufrió una involución, dado que los fenómenos de la modernización tecnológica y la flexibilidad laboral disminuyeron empleos y eliminaron conquistas laborales, como se observa en la Gráfica 1.

Gráfica 1
Establecimientos y personal ocupado en la maquiladora de México (1979-2005)



Fuentes: Inegi (1991, 1995, 2001, 2004).

En la década de 1990, México firmó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) mediante el cual facilitó el desplazamiento industrial, particularmente de la automotriz, a lo largo de los tres países, aumentando la importancia de la maquila como empleadora en México, especialmente con la apertura de importantes plantas ensambladoras o de autopartes en ciudades norteñas como Hermosillo, con Ford; Matamoros, Tamaulipas, y Ramos Arizpe, Coahuila, con General Motors.

En tanto que los empleos disminuían en Canadá y Estados Unidos. El aspecto laboral no fue integrado como parte del cuerpo del TLCAN por considerar que el acuerdo era comercial; no obstante, por presiones de los sindicatos estadounidenses se firmaron los denominados Acuerdos Paralelos en materia laboral y ambiental, sin embargo, la mayor parte de quejas que llegaron a las oficinas que se encargaron de las violaciones laborales, no prosperaron.

La sujeción a industrias altamente dependientes del mercado internacional, como la automotriz, le cobró la factura a México, al registrar una fuerte caída en los empleos en el año 2000, ya que se perdieron alrededor de 200 mil empleos, afectando a las economías locales que habían basado su desarrollo en la maquila. A pesar de esta caída acentuada en los empleos, el gobierno mexicano no modificó su estrategia hacia la maquila, su interés en enlazarse a la economía internacional pesó más que la alta vulnerabilidad de los empleos

que ésta creaba, y el escaso apoyo que daba al desarrollo social de las ciudades donde se establecían.

La Gráfica 1 muestra la relación estrecha que existe entre los ciclos económicos de la economía internacional y el número de empleos, estos últimos, más que responder a estímulos gubernamentales, crecen o se contraen de acuerdo con los movimientos internacionales.

En el 2006, el gobierno mexicano convirtió a la maquila en el eje de su modelo exportador, cuando desaparecieron los programas de apoyo a la exportación (Pitex y Altex) y los integró en el programa denominado Decreto para el Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (Decreto Immex), con el objetivo de fortalecer la *competitividad del sector exportador mexicano*, y otorgar certidumbre, transparencia y continuidad a las operaciones de las empresas (SE, 2010).

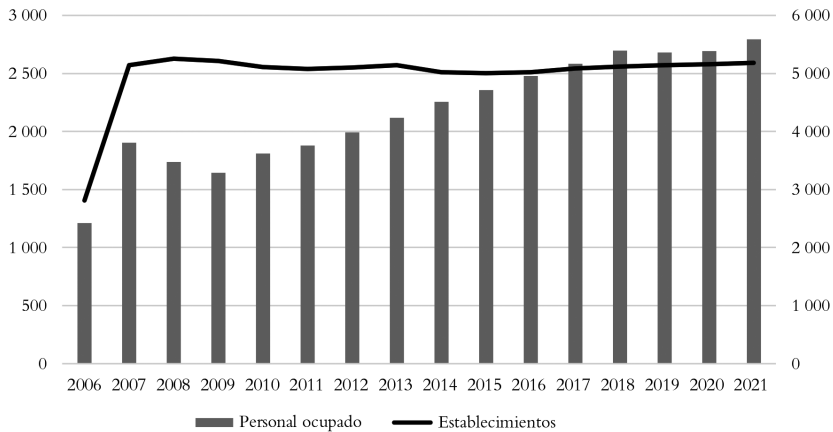
El viraje de la política gubernamental resultó un cambio importante en materia económica; ahora lo primordial sería la exportación, más que los empleos. A pesar de no ser el objetivo fundamental de la Immex, el número de empleos se incrementó de manera importante al integrar a las exportadoras mexicanas y maquiladoras, algunas de éstas con gran capacidad empleadora. En el 2021, la Immex generaba 2 715 507 empleos en 5 184 establecimientos (Inegi/BIE, 2021).¹ La Gráfica 2 muestra el crecimiento continuo que ha mantenido el empleo en la maquila durante el programa Immex, no así los establecimientos, los cuales han permanecido más estables.²

El último aspecto, no específicamente como parte de Immex, pero con una vinculación estrecha con la industria maquiladora, es la firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), firmado en el 2018 y puesto en marcha en 2020. El tratado tiene un impacto central en algunas ramas

¹ El cambio continuo del proyecto de maquila, y sin un rumbo claro, ha creado problemas metodológicos para reconstruir y seguir su dinámica, dada la ruptura en la serie de datos, dificultando un análisis más fino que permita evaluar avances y retrocesos. De contar con estadísticas que permitían el seguimiento del comportamiento local y estatal se pasó a los datos generales, perdiendo la posibilidad de seguir el comportamiento de rubros centrales, como el empleo de mujeres, el número de técnicos, al agregar o desaparecer datos, especialmente a partir del 2006 con la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación.

² La disminución de empresas durante la Immex se debió fundamentalmente al cumplimiento de una serie de requisitos que avalara la capacidad exportadora de las plantas, un porcentaje importante de éstas no pudo cubrir estos requisitos quedando fuera del programa.

Gráfica 2
Establecimientos y empleo en la Immex, (2007-2021)



Fuentes: Inegi (1991, 1995, 2001, 2004).

económicas de esta industria, como la automotriz, debido a que gran parte de la producción para el mercado de Estados Unidos se produce en México. En materia comercial, las reglas de origen, referidas a los mínimos necesarios de insumos y valor que debe cumplir cada producto para ser considerado como producido en América del Norte, y ser comercializado en la región, resultan fundamentales, dada la relevancia que México adquiere para poder ingresar al mercado norteamericano.

La cercanía geográfica con Estados Unidos convirtió a México en un lugar por demás atractivo para firmas automotrices europeas y asiáticas; para asegurar este ingreso varios de los países inversores firmaron acuerdos comerciales con México.³ Una parte importante, de estas nuevas inversiones sólo utilizaron a México como una plataforma para ingresar al mercado estadounidense, una práctica que ya se había delineado desde la década de 1980.

³ De acuerdo con la Secretaría de Economía (2015), México cuenta con 14 Tratados de Libre Comercio que engloban a 50 países (TLC), 30 Acuerdos para la Promoción y Protección Recíproca de las Inversiones (APPRI) con 31 países o regiones administrativas y nueve acuerdos de alcance limitado (Acuerdos de Complementación Económica y Acuerdos de Alcance Parcial) en el marco de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI). La relación de México ha sido más con países europeos y asiáticos que con América Latina.

El otro aspecto central fue el rubro laboral. Esta vez la presión de los congresistas demócratas, como Kamala Harris, en apoyo a las grandes centrales sindicales, como la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, comúnmente llamada AFL-CIO, lograron introducir el capítulo 23 para el cumplimiento de los derechos básicos de los trabajadores, especialmente el derecho a la sindicalización, la contratación colectiva y el derecho a huelga. La introducción de este apartado, a pesar de presentarlo como una forma de mejorar los derechos laborales, se realizaba para evitar *dumping social* del gobierno mexicano que permitiese que las empresas participantes en el T-MEC, como ha sido, violaran los preceptos laborales fundamentales.⁴

La descripción anterior permite observar que la política gubernamental de la maquiladora se ha construido, durante más de 50 años, a partir de adecuaciones a los requerimientos económicos de los gobernantes en turno, en lugar de ser un programa estructurado y definido, con objetivos claros y precisos. A pesar de ello, se pueden percibir a lo largo de su evolución dos características centrales: primera, su amplia sujeción a la economía internacional, inhibiendo con ello el apoyo a la industria nacional que no esté vinculada con la exportación; segunda, su importante capacidad empleadora, a pesar de que sus condiciones laborales, especialmente la vulnerabilidad, operen en contra de los trabajadores.

Las características del empleo en la maquila

El crecimiento numérico de empleos en la maquila no ha estado asociado con el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores en esta industria. Un análisis más fino del empleo generado por la maquila, durante estas cinco décadas, deja ver algunas características que lo han distinguido y que, a pesar de su persistencia, han sido obviadas por los gobernantes, repitiendo el modelo tradicional de atracción de estas empresas para crear empleos,

⁴ Para evitar violaciones laborales y que lo estipulado en el capítulo 23 se cumpla, se ha mantenido una vigilancia cercana en los procesos de legitimación de contrato y un recuento para elegir a un sindicato representativo como fue el caso de GM en Silao, a principios de febrero de 2022 y en Tridonex, maquiladora de autopartes, en Matamoros, Tamaulipas, realizado el 28 de febrero. En ambos casos se eligió un sindicato independiente y dejó las filas de los sindicatos cetemistas a quienes estaban afiliados.

manteniendo con ello la incertidumbre laboral de miles de empleados y la dependencia de las economías locales de esta industria. A continuación, se presentan algunos de estos rasgos.

La concentración en la frontera norte

Un primer factor sería su concentración en el norte de México, a pesar de su posibilidad de instalarse en todo el territorio nacional. El norte captaba cerca de 65% de empleos, y en tres estados (Baja California, Chihuahua y Tamaulipas) se concentraba 37% de los empleos generados por la maquila, destacándose los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros (Inegi/BIE, 2021). La cercanía geográfica con Estados Unidos sigue representando el principal atractivo para el establecimiento de maquiladoras, aunque las ventajas logísticas concedidas a algunas automotrices, han favorecido para que lugares como San Luis Potosí, Guanajuato y Querétaro reciban una inversión importante, particularmente por parte de la industria automotriz.

La dependencia de ciclos de la economía internacional

Segundo rasgo distintivo, la vulnerabilidad de los empleos, las gráficas 1 y 2 muestran los ciclos irregulares del empleo en la maquila, la cual ha sido más dependiente de los ciclos de la economía internacional o de los sectores productivos con los que está vinculada que con las políticas gubernamentales para estimular a la industria maquiladora. Este es quizá el punto más criticable para el gobierno nacional y los gobiernos estatales con maquila: seguir considerando que mediante políticas estatales o locales se puede atraer inversión maquiladora con más empleos, sin reconocer que la lógica de la maquiladora se construye a escala internacional.

Sin embargo, desde hace más de 50 años, los presidentes municipales de las ciudades fronterizas y los gobernadores de los estados norteños aún mantienen como elemento central de su programa de gobierno la atracción de inversiones maquiladoras, baste citar la entrevista del presidente municipal de Ciudad Juárez en 2021:

El presidente municipal electo de esa localidad fronteriza de Chihuahua comentó que lo que se buscará es que las maquiladoras que pretendan instalarse en la frontera lo hagan en Ciudad Juárez y no se vayan a otros estados [...] expuso que trabaja ya en la integración de paquetes de incentivos para la inversión con el objetivo de que Ciudad Juárez recobre competitividad en el plano nacional e internacional [...] Recordó que esa industria sostiene a la economía de esa ciudad, ya que genera más de 60% del empleo formal (Badillo, 2021).

Existe una característica vinculada con la vulnerabilidad que poco ha sido mencionada pero que resulta fundamental para mostrar el pragmatismo con el que se usa la mano de obra en la maquila, y es la referente al uso estacional de la fuerza laboral; es decir, un inicio de contratación acentuado a principios de año, hasta alcanzar su máximo punto en septiembre y empezar a decaer en diciembre, la contratación de personal entre noviembre y diciembre es mínima. Algunos empresarios mencionan que esta dinámica se debe a que los trabajadores abandonan su empleo en diciembre para ir de vacaciones y regresan hasta mediados de enero, los trabajadores expresan que se debe a que los pedidos bajan sensiblemente en los últimos meses del año. Esta práctica afecta de manera central a la creación de la antigüedad laboral y la contabilización del tiempo para el retiro. Existen otros factores que incrementan la incertidumbre laboral del empleo en la maquila.

Estrategias empresariales para optimizar ganancias: movilidad interna y cambio de razón social

Uno de los factores que acentúan la incertidumbre son las estrategias empresariales para evitar pérdidas en su tasa de ganancia y que inciden directamente en los trabajadores. Entre estas estrategias está la movilidad al interior de México, es decir, el cierre y apertura de las maquiladoras a lo largo del territorio nacional, ante problemas económicos; esto se presentó particularmente en el sector textil, así como en maquiladoras pequeñas o medianas, durante las décadas de 1980 y 1990, cuando varias plantas cerraron, algunas sin cubrir las prestaciones laborales de los trabajadores, y otras se trasladaron al sur de México, en regiones de Puebla o de Yucatán.⁵ En esa movilidad se combina

⁵ A pesar de que se ha difundido, por parte de los empresarios, la idea de que las maquiladoras cierran por problemas laborales, no hay una relación clara entre ambos factores; por

cierre y apertura, y la afectación subsecuente a la economía de las ciudades donde está instalada la maquila.

Otra estrategia empresarial para afectar conquistas laborales, incluso evadir las, se refiere al cambio de razón social, es decir, modificar su nombre. Algunas maquiladoras han permanecido por décadas en México, pero durante ese tiempo modifican su nombre distintas veces, debido a que son vendidas a nuevos dueños. En estas ventas, fusiones, en términos generales, han cumplido las prestaciones laborales establecidas para estos cambios, sin embargo, en otras ocasiones, se aprovechan para disminuir prestaciones laborales,⁶ incluso para dejar a cientos de trabajadores sin empleo.⁷

Principal oferta laboral y masculinización de la fuerza laboral

A pesar de la incertidumbre laboral de la maquila, ésta se ha convertido en la principal oferta laboral formal para hombres y mujeres, esa sería otra característica, su calidad de *empleo formal*. La maquila por estar enlazada a compañías internacionales no puede evadir la legislación laboral en cuanto a derechos laborales. A diferencia de otros países con maquiladora —como los de Centroamérica, donde se han creado *zonas francas o zonas libres en la maquila*, donde se pueden evadir los derechos laborales—, en México ésta fue tratada de igual manera que la industria nacional.

La posibilidad de pagar un salario mayor al mínimo, obtener seguridad social y prestaciones laborales, la convirtió en una oferta laboral atractiva, en comparación con los comercios y servicios de la localidad, tanto para hombres como para mujeres. La idea de una industria *de mujeres* se ha convertido

el contrario, en los periodos con incrementos salariales, como fueron la década de 1990, las plantas tendieron a movilizarse a espacios menos costosos.

⁶ Un ejemplo lo constituye el caso del retroceso laboral que hicieron algunas plantas de la conquista de 40 horas con pago de 56, al regresar la jornada laboral a 48 en sus nuevas extensiones o al cambiar de nombre.

⁷ La huida de plantas maquiladoras fue un comportamiento muy frecuente, sobre todo en las décadas de 1970 y 1980 por parte de las plantas pequeñas, especialmente en la rama textil y la selección de cupones, con el establecimiento de plantas más grandes, esta práctica ha disminuido aunque sin desaparecer, recién en 2021, una empresa cerró, dejando sin empleo a decenas de trabajadores (Lara, 2020).

en un mito. Contrario a lo que se piensa, y aún se difunde, la maquila sólo fue una industria de mujeres en sus inicios, durante la década de 1970; a partir de la de 1980, los hombres ganaron presencia en la fuerza laboral. La Gráfica 3 muestra que la masculinización de la maquila inicio desde la década de 1980, y se cerró en el 2000,⁸ como lo muestra la evolución de Tijuana y Ciudad Juárez, la única ciudad que mantuvo la hegemonía femenina fue Matamoros.

Las explicaciones sobre la masculinización de la maquila contemplan varias argumentaciones, entre las que se encuentran las siguientes: una mayor tecnologización de las plantas, para las que las mujeres no estuvieron preparadas, el surgimiento de sectores *de mayor fortaleza física*, como la metalme-cánica, la reestructuración y despido de ramas en las que estaban empleados los hombres, como la minería en Coahuila, por lo que ellos debieron buscar empleo en la maquila, y finalmente la sobreoferta de trabajo, que sobrepasó la disponibilidad de fuerza laboral femenina.

Asociar un solo factor a la feminización de la maquila sería simplista, en algunos espacios fueron la combinación de varios factores, así como las decisiones y necesidades de las mismas empresas que tuvieron que integrar hombres; un ejemplo fue el caso de las maquiladoras textiles que ante la ausencia de mano de obra femenina abrieron sus puertas a los hombres, rompiendo con ello los estereotipos de las *manos delicadas* de las mujeres, como lo señaló Norma Iglesias (1985) en los inicios de la maquila; aunque algunos empresarios y gobernantes siguieron manteniendo el discurso.

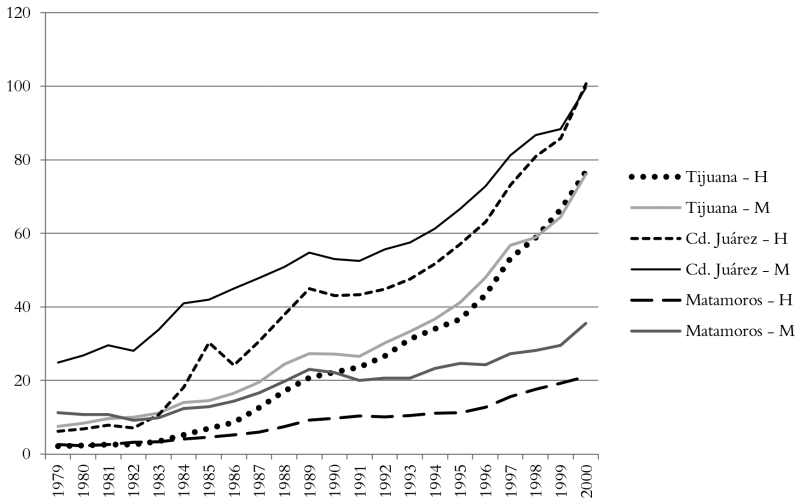
Salarios mínimos y condiciones laborales

El último rasgo distintivo, que algunos sitúan como la primera característica, se refiere al pago de bajos salarios. La realización de estudios en ocho ciudades fronterizas,⁹ y Monterrey, y lo expuesto anteriormente, permite señalar que la mayor parte de maquiladoras pagan los salarios mínimos fijados —se mueven entre el pago de 1 y 2 salarios mínimos, y cubren con derechos básicos.

⁸ A partir del año 2000 se perdió la posibilidad de hacer el seguimiento del comportamiento de hombres y mujeres en la maquila, dada la eliminación de éstos de las estadísticas publicadas para la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación.

⁹ Quien escribe realizó estudios de las condiciones laborales en la maquila de Tijuana, Nogales, Ciudad Juárez, Ciudad Acuña, Piedras Negras, Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros.

Gráfica 3
Empleo en la maquiladora por género en Tijuana,
Ciudad Juárez y Matamoros (1979-2000)



P/ Cifras preliminares.

Fuente: Inegi (1991, p. 7; 1995, p. 3; 2000, p. 13; 2001, p. 13).

Incluso se sitúa, como se ha argumentado, como la actividad laboral que, si bien no paga salarios altos, sí ofrece las mejores condiciones laborales a nivel local: jornada laboral establecida, seguro social, prestaciones, aguinaldo, Infonavit, etcétera. Aunque un análisis más fino permite mostrar que a partir del año 2000, la estabilidad laboral que antes era obtenida por un buen porcentaje de trabajadores, cada vez es más difícil obtenerla.

Así pues, los bajos salarios no se dan en comparación con el mercado laboral local, sino respecto de lo pagado en los países de origen por el trabajo realizado en las empresas maquiladoras. Las devaluaciones han abarataado más los costos salariales, especialmente en momento de crisis económica, como el actual. Si bien los salarios reales en la maquila han aumentado,¹⁰ el

¹⁰ Carrillo (1985) muestra que el salario diario de la maquiladora en Ciudad Juárez pasó de 24.50 pesos a 455 pesos, multiplicándose 18.5 veces; sin embargo, esto se debió a las constantes devaluaciones del peso mexicano. Este aumento no se reflejó en un poder de compra mayor para los trabajadores dada la fuerte inflación que experimentó México en la década de 1980.

porcentaje de diferencia respecto al salario en Estados Unidos se ha mantenido; por ejemplo, en 1983 el salario que recibía un trabajador de la maquila representaba 10% del salario pagado en Estados Unidos (Carrillo, 1985: 131).

De entonces a la fecha, la situación no ha variado; actualmente el salario mínimo promedio en Estados Unidos es de 12 dólares (240 pesos mexicanos) por hora, en tanto que el salario mínimo en la región fronteriza de México es de 260 pesos por una jornada laboral de 8 horas diarias. Es decir, poco más de lo que gana un trabajador promedio en Estados Unidos por una hora de trabajo. La diferencia se acentúa en el sector industrial, en particular en la automotriz. Un estudio reciente (González, Carrillo y Bensusán, 2021) muestra que aun con las condicionantes laborales que conlleva el T-MEC, como la democracia sindical, la política gubernamental reciente de incremento salarial, y la elevación de la productividad automotriz, los salarios seguirán siendo bajos en comparación con Estados Unidos; desde esa perspectiva, los autores estiman que para el mejoramiento real de los salarios, debería impulsarse el pago de un salario digno, es decir, suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia, de acuerdo con las particularidades de la región en que labora.

Un argumento final en torno a las condiciones laborales que caracterizan la maquiladora. El mejoramiento en aspectos salariales —condiciones laborales que surgen de exigencias internacionales y no de presiones gubernamentales— ha sido una condición necesaria para otorgarle las certificaciones internacionales, así sucedió en la década de 1990 y actualmente.

Las maquilas adoptan los requerimientos internacionales, sin embargo, eso no representa un cambio fundamental en la vida de los trabajadores, por el contrario, marca las diferencias de infraestructura entre las plantas en las que laboran y las viviendas, donde la empresa cuenta con todos los servicios y sus viviendas carecen de muchos de ellos. Desde esta perspectiva, la libertad sindical y democracia sindical que prevé el T-MEC deben ser tomadas con mesura. Efectivamente, habrá más sindicatos *independientes*, pero eso no garantiza el cambio de los principales rasgos del empleo laboral aquí mencionados, si no hay una política estructural que integre no sólo la atracción de inversiones sino la calidad en el empleo.

Actores y dinámicas regionales/locales; impacto en la contratación y en las condiciones laborales (Matamoros y Ciudad Juárez)

Este último apartado muestra que las condicionantes estructurales, descritas anteriormente, pueden mejorarse o empeorar, de acuerdo con las dinámicas que tengan los actores locales. La idea de este apartado consiste en mostrar que los actores pueden ser determinantes para subvertir parte de los efectos negativos que industrias globales, como la maquila, han tenido en países en desarrollo como México. Para fundamentar esta idea se recurre a los casos de Matamoros y Ciudad Juárez, contrastando dos aspectos, la contratación y las condiciones laborales en la maquiladora de estas ciudades, también se menciona que sucesos recientes como la reforma laboral y el T-MEC inciden en estos aspectos.

Ciudad Juárez se considera como la *ciudad maquiladora* por excelencia, fue pionera en recibir inversiones maquiladoras.¹¹ En la actualidad, la maquila está consolidada en esta ciudad, cuenta con más de 40 parques industriales, y de acuerdo con algunos analistas (Carrillo y Gomis, 2005), en esta ciudad se encuentran las maquiladoras más avanzadas industrialmente, realizando ingeniería y diseño y no sólo ensamblaje. De acuerdo con las estadísticas, es la ciudad con más empleos, en diciembre de 2021 había 298 171 empleos en esta ciudad. Los rubros más importantes son la electrónica, autopartes y médicas, tiene una ocupación promedio de 842 trabajadores por planta.

La consolidación de la maquila en esta ciudad se sustenta en importantes campañas que los empresarios locales, los gobernantes locales y estatales, y asociados con empresarios de El Paso, han realizado, exaltando sus ventajas comparativas, en especial la cercanía geográfica y un mercado laboral con una experiencia de 50 años de maquila.

Otro actor determinante que acompaña a la maquiladora juarense es la Asociación de Maquiladoras, ahora denominada Index, Ciudad Juárez. Su papel es sumamente relevante en cuanto al asesoramiento inicial para instalarse en Ciudad Juárez, así como para apoyarlas en materia fiscal, laboral y otros apartados importantes. Además de organizar campañas de promoción de la industria y actividades deportivas para los trabajadores de la maquila.

¹¹ Incluso el origen de la maquila está asociado con Antonio Bermúdez, uno de los empresarios juarenses más prominentes en la década de 1960 (Schmidt, 1998).

Matamoros, por su parte, es la tercera ciudad con más trayectoria maquiladora. Su desarrollo ha sido más modesto, el auge maquilador lo tuvo en la década de 1990, cuando llegó a sumar cerca de 70 mil empleos. Cuenta con alrededor de seis parques industriales. La rama principal es la automotriz, casi 60% de su maquila gira en torno a este sector, por lo que fue de las ciudades más afectadas con la crisis de 2008-2010, llegando a reducir su planta laboral a 36 mil trabajadores en el 2010; su recuperación ha sido lenta, y recién se inició a partir de 2011, en diciembre de 2021 contaba con 62 507 empleos.

En la evolución de Matamoros no sólo contaron las afectaciones industriales, sino la política gubernamental. Ante una política de exigencias sindicales en Matamoros, en plena crisis, entre el 2000-2003, el gobierno tamaulipeco decidió apoyar más a Reynosa. El apoyo gubernamental se complementó con la articulación del empresariado reynosense, con el de Mc Allen, Texas, el resultado fue un crecimiento asombroso entre el 2000 y el 2006 de cerca de 30 mil empleos nuevos en esta ciudad (Inegi, 2007: 183).

De entonces a la fecha, las inversiones han fluido más a Reynosa que a Matamoros, dado que aún es considerada una ciudad problemática en materia laboral. En diciembre de 2021, Reynosa contaba con 139 794 empleos, es decir, casi el doble que Matamoros. El señalamiento de esta última como ciudad conflictiva se reforzó en enero de 2019, cuando cerca de 50 mil trabajadores se movilaron exigiendo un aumento salarial por encima del fijado por el gobierno federal y el pago de un bono de \$32,000 para cada trabajador, demandas que ganarían los trabajadores.

A diferencia de Ciudad Juárez, el empresariado matamorenses, vinculado con la maquila es muy tradicional, tanto en la forma de promover como en la de manejar sus relaciones laborales. El empresariado es altamente dependiente del estímulo gubernamental en todos los niveles de la maquila; no existen políticas empresariales creadas para atraer inversiones. La Asociación de Maquiladoras tiene una actuación moderada; a pesar de ofrecer servicios, cada planta afiliada prefiere solucionar sus propias problemáticas. Un elemento central es que las organizaciones empresariales, congruentes con la cultura organizativa tamaulipeca, dependen de los liderazgos, lo que restringe el trabajo colectivo. Esta ausencia como grupo empresarial explica la alta conflictividad laboral en Matamoros.

El actor relevante en Matamoros es la organización sindical. Matamoros es una de las ciudades fronterizas con más trayectoria sindical, su historia arranca desde la segunda década del siglo XX. Además de contar con organizaciones de una larga historia, que enlazan su comportamiento sindical a esa historia. En el caso de las maquiladoras, el sindicato desempeña un papel central. El principal sindicato, llamado Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora (SJOIIM), fue fundado en 1932; es una organización de oficios varios que se fortaleció durante la época algodonera en la década de 1950, y posteriormente transitó a la maquiladora, con el mismo contrato colectivo que había generado en la época algodonera, con ligeras modificaciones; a la fecha, el SJOIIM cuenta con 45 mil afiliados.

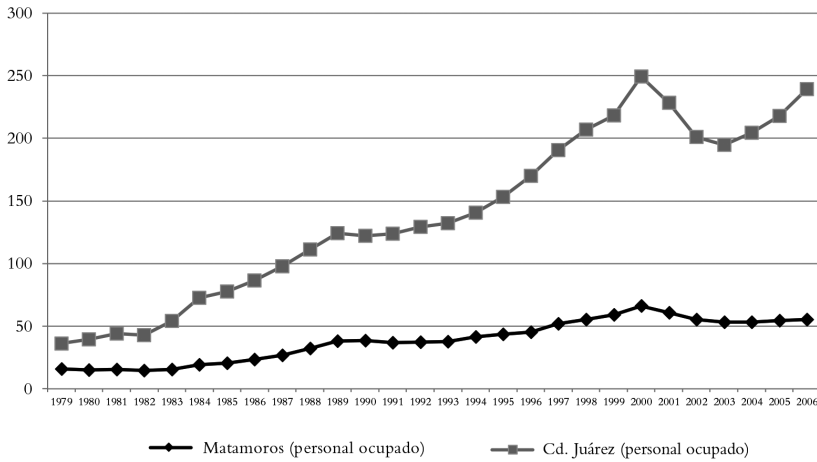
En 1990 se desprendió del SJOIIM, el Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Ensambladoras y Maquiladora de Matamoros (SITPME), el cual se instaura como un sindicato *flexible* y con exigencias menores al SJOIIM. Con el tiempo esta flexibilidad y sujeción le causaría un fuerte descontento con sus agremiados, este fue uno de los componentes del conflicto de Matamoros de 2019,¹² el otro componente central serían las cláusulas y acuerdos que había integrado al contrato colectivo del primer sindicato.

Esta descripción muestra dos escenarios: uno, en Ciudad Juárez, con un fuerte dominio empresarial y otro en Matamoros con un empresariado débil. Una maquiladora con un crecimiento moderado, con un contrato colectivo fuerte, y otro con un crecimiento acelerado de empleo maquilador y con empleos más vulnerables. La Gráfica 4 muestra el contraste en cuanto al empleo maquilador en estas ciudades.

Se debe destacar el crecimiento acelerado que experimentó Juárez en los años del TLCAN y la caída abrupta a partir del 2000. De acuerdo con las estadísticas, entre 2000 y 2003, Ciudad Juárez perdió 55 380 empleos (Inegi, 2007: 179). La caída de Matamoros fue también pronunciada, perdiendo alrededor de 13 mil empleos, y volvería a experimentar otra caída fuerte del 2008 al 2010 dada su dependencia de la industria automotriz. A continuación, se describen dos aspectos contrastantes entre ambas ciudades, la contratación y las condiciones laborales.

¹² Para una descripción de este conflicto, véase Quintero (2021).

Gráfica 4
Empleos en la industria maquiladora de Ciudad Juárez y de Matamoros



Fuente: Inegi (1991: 103; 1995: 1-3; 2001: 41-45; 2007).

La contratación

En Ciudad Juárez la contratación de trabajadores es directa con la empresa. Los sindicatos han sido desplazados como reguladores del mercado laboral, se estima que sólo 10% de las maquiladoras están sindicalizadas. Las empresas realizan su contratación a partir de anuncios en sus instalaciones o por los medios de comunicación. La alta oferta de empleos opera en contra de los empresarios, dado que en las etapas de mayor crecimiento han sufrido escasez de personal, en esos casos salen a buscar trabajadores a sus colonias o bien utilizan a sus mismos trabajadores como intermediarios para conseguir trabajadores entre su círculo familiar o de amistades.

La otra fuente principal de contratación es mediante agencias abocadas a ello. Estas instancias surgieron como una forma de dotar a las empresas de trabajadores, sus funciones principales son como reclutadoras y contratadoras de trabajadores. La necesidad creciente de empleos hizo surgir agencias de contratación de manera masiva, con los perfiles de lo más variado desde empresas bien establecidas hasta la informalidad total, donde la agencia la constituía una mesa y una silla, instaladas en las afueras de las empresas o bien en espacios públicos. La informalidad fue alimentada por la simplicidad de su tarea:

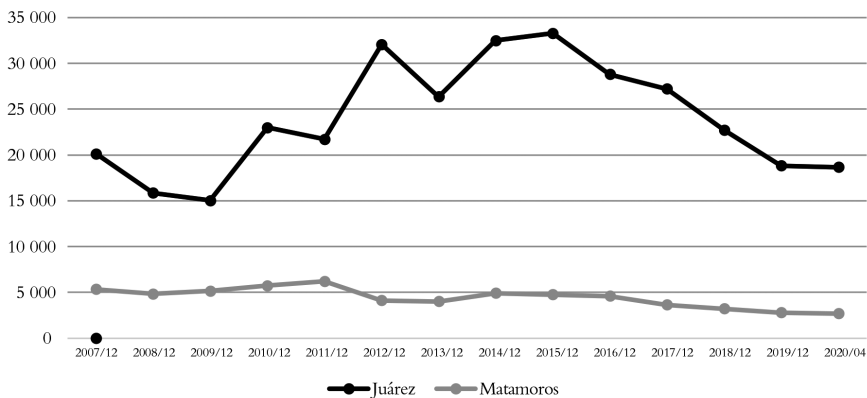
reclutar trabajadores y enviarlos a las plantas solicitantes, éstas en retribución les pagaban una cuota en función de los trabajadores recibidos.

Los requisitos solicitados por estas empresas eran mínimos: acta de nacimiento, estudios básicos y credencial de elector, algunas piden la *hoja rosa del seguro* (Brenda, activista laboral, 2005). Estas agencias no tenían ninguna responsabilidad laboral, su trabajo terminaba una vez enviados los trabajadores, y ya la empresa que los contrataba, les daba su contrato individual, le informaba de su salario y prestaciones.

[Sin embargo] durante la crisis de la maquila en el año 2000, algunas de estas agencias empezaron a fungir como empleadores, ellas firmaban el contrato de los trabajadores como empleadores, y las enviaban a una maquiladora, pero quien les pagaba era la agencia, y sólo pagaba el salario sin prestaciones ni nada, es decir, si el contrato terminaba o la empresa los despedía no existía ni con quien quejarse. La indefensión total (Brenda, activista laboral, 2005).

Dos eventos recientes habrían de incidir en la contratación de los trabajadores de Juárez: el primero fue la permisibilidad para subcontratar durante la Immex, Ciudad Juárez fue la ciudad que más recurrió a esta forma de contratación; entre 2012 y 2014 llegó a ocupar 35 mil empleados subcontratados, un número acentuado en comparación con Matamoros, como lo muestra la Gráfica 5.

Gráfica 5
Personal subcontratado en la maquiladora, 2007-2020



Fuente: Inegi (s/f).

De acuerdo con la definición, la subcontratación cubría sólo a los trabajadores que desempeñan actividades complementarias, no obstante, en este periodo los trabajadores subcontratados realizaban actividades de producción, como lo hicieron con las agencias de contratación. La recurrencia a esto último lleva a una correlación negativa entre auge maquilador y condiciones laborales; pareciera ser que, a mayor auge, más precariedad e incertidumbre laboral.

El otro factor que afecta a la maquila de Ciudad Juárez es la regulación de la subcontratación que se registró en el 2020, como parte de las reformas que preveía la reforma laboral de 2019, la cual, al igual que como pasó con la Immex, llevó a la depuración de las denominadas agencias de contratación, especialmente de aquellas informales.

Esta regulación causa estragos en la industria maquiladora de Ciudad Juárez, dado que el cierre de agencias de colocación y la gran cantidad de empleo, han llevado a las empresas a incentivar la contratación directa, y la principal forma de atraer trabajadores —utilizada durante décadas— es a partir del otorgamiento de bonos. Sin embargo, esta situación, más que solucionar el problema, impide que los trabajadores establezcan una relación estable con la empresa, y constantemente buscan maquiladoras que paguen mejores bonos. Los empresarios han denunciado el aumento de estos *cazabonos* (González, 2021). No obstante, estas prácticas no son sino la consecuencia de un sistema de contratación poco comprometido con los trabajadores.

En Matamoros, la contratación es diametralmente opuesta; hasta el 2020 fue mayormente a partir del sindicato. El SJOIIM se convirtió en el principal regulador del mercado laboral. El trabajador que desea ingresar a alguna maquiladora de Matamoros necesitaba acudir al sindicato para “apuntarse” en la lista de espera, para ser asignado en alguna planta maquiladora. Los documentos solicitados eran acta de nacimiento, certificado de estudios, credencial de elector y comprobante de domicilio.

El sindicato estableció días para “apuntarse” (lunes y miércoles para mujeres, y martes y jueves para hombres), la asignación se realizaba el viernes, en tanto 90% de los empleados de la maquila entraban por el sindicato, en caso de ser contratados por la empresa, los mandaban inmediatamente a que se reportaran al sindicato. Este dominio sindical se desprendía de una cláusula de *exclusividad*, que obligaba a la empresa a contratar sólo personal del SJOIIM, de no hacerlo el sindicato podría hacer algún paro o desconocer al trabajador.

El poder de contratación del sindicato es mucho, y dado que mantiene un estatus de sindicato de oficios diarios, no sólo es el intermediario para contratar operarios de la maquila, sino incluso se le deben solicitar los trabajadores para otras labores en las empresas, como la descarga, los trabajos de construcción, dado que también forman parte de sus agremiados.

La contratación del trabajador sólo es el primer paso de su relación con el sindicato, a partir de ese momento, su actividad laboral quedará regida y enlazada al sindicato por medio del contrato colectivo; el sindicato regulará toda su vida al interior de la planta, así como cualquier requerimiento de la empresa. Este dominio se ha mantenido hasta la fecha a pesar de la movilización de 2021. Aun con los nuevos procesos de legitimación contractual y democracia sindical, empresas y trabajadores aún recurren a pedir los servicios de contratación del sindicato.

Condiciones laborales

El posicionamiento de los actores de la producción, empresarios y sindicatos, será determinante para las condiciones laborales de los trabajadores en cada ciudad. A pesar del esplendor, Ciudad Juárez es considerada un área de bajos salarios. Desde el inicio maquilador, Juárez se mantiene entre las ciudades con los salarios más bajos.¹³ Es evidente que un porcentaje importante de plantas se han instalado ahí por su diferencia salarial. Por ejemplo, General Motors llegó a esta localidad por la diferencia importante que existía entre los salarios de sus instalaciones en Estados Unidos y las juarenses.¹⁴

En un principio, las maquiladoras pagaban mejor que los empleos locales, sin embargo, después se igualaron en el pago. La caída salarial se acentuó por las devaluaciones que sacudieron al país en las décadas de 1970 y 1980. Esto disminuyó aún más el poder adquisitivo de los trabajadores; así, mientras

¹³ Incluso algunos de los primeros líderes sindicales, como Luis Vidal, declararon la necesidad de mejorar las prestaciones porque “los salarios se afectan con la cuestión de los descuentos”.

¹⁴ Por ejemplo, el gerente de GE expresó en la década de 1960, que mientras el salario en Estados Unidos era de 1 dólar con prestaciones y todo, en Ciudad Juárez era de 56 centavos la hora, incluyendo todas las prestaciones, prima vacacional, aguinaldo. A mediados de la década de 1990, esta planta había subido su salario a 1 dólar (Schmidt, 1998: 298).

las devaluaciones reactivaron el crecimiento de la industria, éstas empobrecieron más al trabajador.

En el deterioro salarial no sólo fue importante la empresa sino los sindicatos, que no hicieron nada para frenar la caída salarial, ni por conseguir un mayor número de plantas laborales, por el contrario, la contratación eventual se convirtió en la principal forma de contratación en Ciudad Juárez. El pago de las prestaciones también se modificó en lugar de que éstas estuviesen enlazadas a la antigüedad.

El pago de estas prestaciones en el corto plazo resultaba atractivo, sin embargo, no concedían ninguna seguridad para el futuro, dado que no estaban enlazadas ni a su antigüedad laboral, ni serviría para su retiro. La gran cantidad de empleos que surgieron en Ciudad Juárez fue interpretada como un modelo exitoso, sin embargo, éste descansaba en un modelo laboral precario, bajos salarios y prestaciones laborales básicas. Resulta claro que la principal colaboración del sindicato a este éxito fue la supeditación de las conquistas laborales a los requerimientos empresariales, más que una real colaboración.

El enlazamiento de bonos a la productividad tuvo otro efecto negativo con los trabajadores que habían obtenido la planta¹⁵ después de haber laborado largo tiempo con ésta; al momento del retiro, se contabilizaba sólo lo derivado de su salario base, los bonos recibidos por su comportamiento como trabajador puntual y productivo no se reflejaba en su pensión, como lo expresaba una activista social:

De acuerdo con la Junta (JLCA), aquí (en Juárez) los únicos bonos que se acumulan como salario diario integrado son los de despensa, porque el de producción no cuenta, el de transporte tampoco, el de asistencia, puntualidad, tampoco, o sea nada cuenta (Brenda, activista juareense, noviembre de 2003).

La no consideración de los bonos como parte del salario integrado no sólo afecta en caso de retiro sino en el caso de los pagos de indemnizaciones. Así, la empresa paga por el esfuerzo temporal, no por el trabajo permanente que sus trabajadores hacen por la planta. Las condiciones laborales en estas

¹⁵ En las maquiladoras más estables de Juárez se otorgaba la planta laboral para algunos trabajadores, aunque no hubiese sindicato, tal era el caso de Phillips.

plantas dependen más de las políticas gerenciales que de la negociación sindical o del apego a un esquema legal.

Desde la década de 1990, los bonos se convirtieron en un incentivo central para atraer a los trabajadores, y aún lo son. Hay bonos de todo tipo, desde los tradicionales, comida, transporte, asistencia, hasta los más increíbles como los bonos de contratación que se pagan cuando el empleado cumple un mes en la empresa; con estos bonos, el trabajador juarense puede duplicar o triplicar su salario. El principal problema con los bonos, como lo mencionamos, es que la mayor parte no está en el contrato de los trabajadores, ni se enlaza a su antigüedad, y pueden ser retirados en cualquier momento, si la empresa tiene problemas económicos, como sucedió en el año 2000.

En Matamoros, a diferencia de Ciudad Juárez, el salario es en la parte esencial de la remuneración del trabajador, los aumentos salariales son una conquista sindical del SJOIIM. Éste ha negociado desde la década de 1970 y hasta la fecha un incremento y ajuste constante acorde con la situación económica del país, mediante la revisión de tabuladores.

La situación de Matamoros, en cuestión salarial, constituye una excepción maquiladora. Uno de los logros máximos de este sindicato es haber conseguido, durante la década de 1980, un incremento salarial adicional de 100% en caso de incrementos salariales de emergencia. En esa misma década, el sindicato consiguió la jornada laboral de 40 horas, con pago de 56 horas.

Asimismo, todas las prestaciones de ley y las complementarias quedaron estipuladas contractualmente, y el pago se haría de acuerdo con el salario vigente al momento del pago. El contrato también mantiene el aumento de tabuladores de acuerdo con las revisiones salariales, o salarios de emergencia; para de esta manera “no permitir por ningún concepto que los salarios de los trabajadores(as) continúen perdiendo su poder adquisitivo”. Los incrementos se determinarán para todas las categorías en la misma cantidad, que será la que resulte de aplicar el porcentaje de incremento al salario diario vigente.

A partir de la primera década del siglo XXI, el SJOIIM hizo algunos ajustes en su forma de negociar; en lugar de indexar las prestaciones laborales a los incrementos salariales, se acordó revisarlas y aumentarlas en un porcentaje acordado por sindicato y empresa; a cambio de eso, se estipuló el pago de un bono anual que sería igual al aumento concedido por concepto del aumento salarial por el gobierno federal, multiplicado por 365 días. Debido a los raquíticos aumentos que se dieron hasta el 2018, el pago de bono fluctuaba entre los 2 000 y 4 000 pesos por trabajador.

Este acuerdo, en principio benéfico para los empresarios y considerado una derrota para el SJOIIM, debido a la moderación en su negociación, y a su renuncia a enlazar las prestaciones al aumento salarial, fue funcional para las empresas hasta el 2019, cuando el gobierno federal decidió incrementar el salario en 100%, lo que condujo a la exigencia de un bono de 32 000 pesos a los trabajadores del SJOIIM, por su inserción en el contrato colectivo, a ello se sumó el incremento adicional que, de acuerdo con el contrato colectivo era del 100%, pero se negoció sólo el 20 por ciento.

Los empresarios congruentes con su práctica tradicional y de confrontación con el sindicato, se negaron al pago, a pesar de estar en el contrato colectivo, desencadenando con ello el movimiento obrero en Matamoros de 2019. La efervescencia laboral, y el descontento fermentado hacia el STIPME, logro que no sólo los trabajadores del SJOIIM lograrán el bono, sino también el otro sindicato, aun sin tenerlo, a este movimiento se le denominó 20-32, en alusión al aumento y el pago de bono.

Las nuevas legislaciones del T-MEC han afectado el panorama laboral de Matamoros: primero, por el surgimiento de un nuevo sindicato, producto del movimiento de 2019, el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores en Industrias y Servicios (SNITIS); segundo, por la pérdida de cerca de una decena de contratos colectivos en el proceso de legitimación del mismo, la mayoría con el STIPME; y finalmente, por el ingreso al terreno sindical del STIPME al conseguir su primer contrato colectivo en la empresa Tridonex en febrero de 2022. A pesar de lo novedoso de este proceso, a partir de la dinámica laboral de Matamoros, podría esperarse que la política del SNITIS se asemeje a la ya existente, donde el contrato colectivo constituye el documento central para fijar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores de la maquila matamorenses, aunque el contrato también podría constituirse en un avance en una mayor participación de sus trabajadores no sólo en las decisiones sindicales sino en un mayor involucramiento en la dinámica fabril.

A manera de conclusiones

Este capítulo ha mostrado que la política industrial de la maquila es un encadenamiento de distintas políticas gubernamentales, de acuerdo con los requerimientos económicos de los gobernantes en turnos. De ser un modelo de empleo transitorio, la maquila se convirtió en el corazón de la economía

de la mayor parte de las ciudades fronterizas, y más aún para el mismo país, al convertirse junto con el petróleo y las remesas de los migrantes, en los principales generadores de divisas de México.

Desde la década de 1980, la maquila se convirtió en una palanca para insertarse en el mercado internacional, que se acentuó con la firma del TLCAN y posteriormente del T-MEC. En esa mayor importancia de su tarea exportadora, la maquila no perdió su relevancia como fuente empleadora de miles de mexicanos. A pesar de la modernización de sus planta e importancia económica, las características desventajosas con las que nació el empleo de la maquila, no se han modificado en cinco décadas de estancia en México. Aspectos como su concentración en la frontera norte, la alta sujeción a la economía internacional, con salarios y prestaciones superiores a las ofertas laborales locales pero muy debajo de los salarios pagados en Estados Unidos, se mantienen por demás vigentes.

Los casos de Matamoros y Ciudad Juárez muestran que las condiciones laborales pueden precarizarse más o bien mejorar dependiendo de la fortaleza de los actores de la producción, empresarios y trabajadores, y sus organizaciones representativas en las regiones en las que se establezcan. Los requerimientos laborales recientes, enunciados por la Nueva Ley Federal del Trabajo de 2019, y los del T-MEC, muestran que hoy se registran resultados diferentes a los esperados tanto en la parte industrial como en la laboral. Esta última, a pesar de todos los empeños, parece no estar mejorando sustancialmente.

Referencias

- Badillo, Diego (2021). “Ciudad Juárez estará preparada para auge de la industria maquiladora en la frontera común con Estados Unidos: Cruz Pérez Cuéllar”, *El Economista*, 4 de julio <<https://www.eleconomista.com.mx/estados/Ciudad-Juarez-estara-preparada-para-auge-de-la-industria-maquiladora-en-la-frontera-comun-con-EU-Cruz-Perez-Cuellar-20210704-0074.html>>, fecha de consulta: 1 de marzo de 2022.
- Brenda, entrevista con la activista laboral en Ciudad Juárez, realizada en abril de 2005.
- Carrillo, J. y A. Hernández (1985). *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*. México: Cefnomex.
- Carrillo V.J. y O. Contreras Montellano (1993). *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*. México: El Colegio de la Frontera Norte/Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Carrillo, Jorge y Alberto Hernández (1993). “Calidad en el empleo”, en Jorge Carrillo (coord.), *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*. México: STPS.
- Carrillo, Jorge y Redi Gomis (2005). “Generaciones de maquiladora: un acercamiento para su medición”, *Frontera Norte*, vol. 17, núm. 33, Tijuana, B.C.
- Gambrill, Mónica (1995). “La política salarial de las maquiladoras; mejoras posibles bajo el TLC”, *Comercio Exterior*, julio, pp. 543-549.
- González Jiménez, Humberto, Jorge Carrillo y Graciela Bensusán (coords.) (2021). *Salarios en tiempos de libre comercio: ¿ofrece la industria automotriz salarios dignos en México?* México: El Colegio de la Frontera Norte.
- González, Iris (2021). “Caza bonos disparan rotación en la maquila”, *El Diario de Juárez*, 11 de enero <<https://www.eldiariodechihuahua.mx/economia/cazabonos-disparan-rotacion-en-maquilas-20220110-1884665.html>>, consulta: 28 de febrero de 2022.
- Iglesias, Norma (1985). *La flor más bella de la maquiladora*. México: Cefnomex.
- Inegi (1991). *Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación, 1979-1989*, México.
- Inegi (1995). *Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación*, México.
- Inegi (2001). *Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación, 1995-2000*, México.
- Inegi (2004). *Estadísticas Económicas, Industria Maquiladora de Exportación*, diciembre.
- Inegi (2007). *Industria maquiladora de exportación*. Aguascalientes, México.
- Inegi (s/f). Página oficial <<https://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>>.
- Lara, E. (2020). “Investigan cierre de maquiladora”, *El Diario de Juárez*, 15 de febrero <<https://diario.mx/juarez/investigan-cierre-de-maquiladora-20200214-1628116.html>>, fecha de consulta: 31 de enero de 2023.
- Pinedo, Antonio (2019). “A base de mentiras cierran maquiladora y dejan sin pagar empleados”, *El Heraldo de Juárez*, marzo <<https://www.elheraldodejuarez.com.mx/local/a-base-de-mentiras-cierran-maquiladora-y-dejan-sin-pagar-a-empleados-3174008.html>>, fechad de consulta: 5 de marzo de 2022.
- Quintero Ramírez, Cirila (2021). “Los movimientos laborales y las redes sociales. La construcción de una realidad fragmentada”, en Marcelo Máximo Purificação, María Filomena Rodríguez Teixeira, Cinara Miranda Chaves (coords.), *Sociologie: Ordeme Políticas sociais na atualidade*. Ponta Grossa-Paraná, Brasil: Atena Editora, pp. 149-158 [ISBN 978-65-5983-679-6] <<https://doi.org/10.22533/at.ed.796212911>>.
- Schmidt (1998). *En busca de la decisión: la industria maquiladora en Ciudad Juárez*. México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez/University of Texas El Paso, Colección Sin Frontera.
- Secretaría de Economía (2015). “Comercio exterior, países con tratados y acuerdos firmados con México” <<https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/comercio-exterior-paises-con-tratados-y-acuerdos-firmados-con-mexico>>, fecha de consulta: 2 de marzo de 2022

Secretaría de Economía (SE) (2010). Industria manufacturera, maquiladora y de servicio de exportación (Immex) <<http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/industria-y-comercio/instrumentos-de-comercio-exterior/immex>>, fecha de consulta: 5 de marzo de 2022.

Secretaria de Gobernación (Segob) (1983). “Decreto para el fomento y operación de la industria maquiladora de exportación”, *Diario Oficial de la Federación* (DOF) <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4819032&fecha=15/08/1983>, fecha de consulta: 2 de marzo de 2022.

Los autores

Liliam Itzel Pérez Vázquez. Candidata a doctora en ciencias económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), maestra en ciencias económicas por la UAM y licenciada en economía por la UAM-Xochimilco. Desde 2020 es profesora asociada C del Departamento de Producción Económica de la UAM, Unidad Xochimilco. Ha colaborado en actividades para CFE Capital S. de R.L. de C.V., en el área de investigación y análisis del sector energético. Colaboradora del Instituto Federal Electoral, en el Programa de Resultados Electorales Preliminares y como ayudante/investigadora en el Departamento de Producción Económica de la UAM-Xochimilco [lperezv@correo.xoc.uam.mx].

Rodolfo Enrique Osorio Nieto. Candidato a doctor en ciencias económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), maestro en ciencias económicas por la UAM y licenciado en economía por la UAM-Xochimilco. Actualmente es profesor-investigador en UO Global Universidad; en el Instituto Tecnológico de la Construcción y consultor académico en la Universidad UTEL. Ha colaborado como administrador de proyectos en Mexican e-Sports League, como analista financiero en Inadem y como auditor de procesos en Coppel [enrique_osorio@outlook.com].

Agustín Raymundo Vázquez García. Doctor y maestro en ciencias económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), licenciado en economía por la UAM-Azcapotzalco. Actualmente es profesor-investigador de tiempo completo en el Departamento de Producción Económica de la UAM-Xochimilco. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Conacyt, Nivel 1 [avazquez@correo.xoc.uam.mx].

Antonio Alberto Vela Peón. Licenciado en derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y maestro en derecho fiscal por la Universidad Panamericana (UP). Cuenta con diplomados en derecho empresarial y derecho tributario e impuestos (ITAM), así como en argumentación jurídica y en derecho constitucional y derechos humanos por el Centro de Estudios Constitucionales (CEC) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en derechos humanos por la UNAM. Tiene experiencia docente en la UAM-Iztapalapa, en la Facultad de Estudios Superiores Aragón

(UNAM), en la Universidad del Valle de México, en el Colegio Fiscal de México y en la maestría en Impuestos del Instituto Tecnológico de Negocios. Actualmente trabaja en Baker Tilly México.

Fortino Vela Peón. Economista por la UAM-Iztapalapa y maestro en demografía por El Colegio de México. Sus áreas de investigación son: mercados laborales y el proceso de transición demográfica; el desarrollo económico y el cambio demográfico; la economía del envejecimiento y las transferencias intergeneracionales. Su actividad docente se ubica en la estadística, la econometría y el análisis demográfico. Ha participado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil, Ecuador; El Colegio de México, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso-México); El Colegio de la Frontera Norte; la Universidad Autónoma de Tlaxcala, así como en la UAM (Unidades Iztapalapa y Xochimilco).

Graciela Bensusán Areous. Licenciada en derecho por la Universidad de Buenos Aires; maestra y doctora en ciencia política por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Es profesora-investigadora de tiempo completo en la Universidad Autónoma Metropolitana desde 1976. Distinguida en 2023 como Investigadora Nacional Emérita del Sistema Nacional de Investigadores, Conacyt. Su principal línea de investigación es el estudio de las instituciones, organizaciones y políticas laborales desde una perspectiva comparativa e interdisciplinaria, a partir del apoyo de diversos financiamientos (Conacyt, CEPAL, OIT, Fundación Friedrich Ebert). Los resultados de sus investigaciones han sido publicados en más de 20 libros como autora, coautora o coordinadora, así como en artículos y capítulos en 12 países, además de México (Argentina, Brasil, Chile, Estados Unidos, Canadá, Alemania, Reino Unido, Francia, España, Israel, Bélgica y Suiza), y en cinco idiomas (español, francés, alemán, inglés y portugués). Ha publicado en editoriales de reconocido prestigio de México (UAM, Colmex, CIESAS, UNAM, Colef, Flacso, Colson, Miguel Ángel Porrúa, Fondo de Cultura Económica, Plaza y Valdés, Nueva Sociedad y Siglo XXI Editores, entre otras) y del exterior (Oxford University Press, Palgrave Macmillan, Edward Edgar Publishing, Cornell University Press, Laval Université Press, Hard Publishing, Peter Lang, University of California-San Diego, Elsevier, Actes Sud). Entre las principales revistas que ha publicado se encuentran: *Revista Internacional del Trabajo*, *International Journal of Labour Research*, *International Journal of Automotive Technology and Management*, *Desacatos*, *Foro Internacional*, *Revista Mexicana de Sociología*, *Revista Estudios Sociológicos*, *Sociológicas*, *Perfiles Latinoamericanos*, *Theoretical Inquiries in Law*, *Journal of Inquiry Relations*, *Comparative Labour Law and Policy Journal* y *Relations Industrielles*, entre otras.

Landy Lizbeth Sánchez Peña. Doctora en sociología por la Universidad de Wisconsin-Madison, con una subespecialidad en geografía. Actualmente trabaja como profesora-investigadora y directora del Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales (CEDUA) de El Colegio de México. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (nivel II). Su investigación gira en torno a temas de población, desigualdad y medio ambiente, publicando trabajos a nivel nacional e internacional.

Delia Patricia Couturier Bañuelos. Profesora investigadora titular C de tiempo completo, coordinadora del Programa Institucional sobre Economía Social y Solidaria de la UAM. Miembro del Departamento de Producción Económica de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-Xochimilco. Licenciada en administración, maestra en desarrollo rural y doctora en ciencias sociales por la UAM, investigadora nivel 1 del SNI. Ganadora de la medalla al mérito universitario y reconocimiento de la Academia Nacional de la Mujer, de la Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística, como maestra emérita. Reconocida por su trayectoria de 33 años en la UAM. Coordinadora de la Licenciatura de Administración, fungió como Coordinadora de Planeación y Desarrollo Académico de la UAM-Xochimilco. Ha recibido el Premio Anual de Investigación de la UAM en 1996, 1998, 2000 y 2001 [dpatriciacb@gmail.com].

Javier Cruz Santelices. Licenciado en administración por la UAM-Xochimilco. Ha colaborado con el Instituto Mexicano de la Juventud y el Instituto Nacional de la Economía Social, promoviendo la difusión y creación de redes de economía social y solidaria. Actualmente cuenta con un emprendimiento que fue beneficiario del componente: Proyectos de Economía Social (Semillas).

Armando Nicolás Morales Cardoso. Maestro en ciencias económicas y licenciado en economía por la UAM. Actualmente labora como auditor de fiscalización en la Auditoría Superior de la Federación auditando a las entidades de la administración pública federal. Sus áreas de interés son: política económica, rendición de cuentas y gobernanza; megaproyectos, desarrollo y crecimiento económico, así como estudios laborales [liedharu@gmail.com].

Abigail Rodríguez Nava. Doctora en ciencias económicas por la UAM, doctora en ciencias financieras por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, maestra en economía con especialidad en política económica por la UNAM y maestra en derechos humanos y democracia por Flacso-México. Actualmente es profesora-investigadora titular C de tiempo completo y coordinadora de la Licenciatura en Economía en la UAM-Xochimilco. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores,

nivel II. Entre sus reconocimientos se encuentra el Premio de Investigación en Ciencias Sociales 2017, otorgado por la Academia Mexicana de Ciencias [arnava@correo.xoc.uam.mx].

Carlos Antonio García Villanueva. Maestro en derecho económico por la UAM, profesor-investigador del Departamento de Relaciones Sociales de la UAM-Xochimilco. Sus líneas de investigación son: capacitación y formación de liderazgos sindicales; organizaciones obreras en México; relaciones laborales en la industria textil y de la confección; trabajo y ciudadanía; jóvenes y trabajo precario. Entre sus publicaciones se encuentran “Jóvenes y trabajo en México” (en F. Novelo y C. García, coords., *Déficit social*, 2010: 187-210); “Análisis de estructuras de oportunidad y recursos de poder sindical. Aplicación metodológica” (*Administración y organizaciones*, núm. 39, 2017: 121-159); “Los jóvenes y su concepción de la vejez” (*Revista Espacios Transnacionales*, año 6, núm. 11, 2018). En coautoría, “Estudios de la precariedad laboral en México” (*Veredas*, núm. 40, 2020).

Dídimo Castillo Fernández. Doctor en ciencias sociales con especialidad en estudios de población y maestría en ciencias sociales (en sociología) y licenciatura en sociología. Actualmente trabaja como profesor-investigador de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores, nivel II. Su línea de investigación es en torno a trabajo global, precariedad y desigualdades sociales.

Omar Stabridis Arana. Economista de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Maestro en economía por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y doctor en economía por El Colegio de México. Ha sido director de Planeación en la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México y director de evaluación de impacto en Coneval. Profesor-investigador en varias universidades, actualmente lo es en el Departamento de Estudios de Administración Pública, en El Colegio de la Frontera Norte. Sus líneas de investigación: modelación económica del hogar; microeconomía aplicada; desarrollo económico y evaluación de políticas públicas. Es miembro del SNI, nivel I.

Cecilia Salgado. Antropóloga social por la UAM-Iztapalapa, maestra en la misma disciplina por la Universidad Iberoamericana y doctora en ciencia social por El Colegio de México. Su investigación se ha enfocado en grupos vulnerables en contextos rurales, utilizando metodologías mixtas, particularmente el método etnográfico. Sus áreas de interés son: pobreza, desigualdad y procesos rurales, con énfasis en las unidades

domésticas y el trabajo en esos contextos y profundizando en las diferencias por género y edad. Investigadora independiente, forma parte del Sistema Nacional de Investigadores, nivel candidata.

Cirila Quintero Ramírez. Doctora en sociología por El Colegio de México, profesora-investigadora de El Colegio de la Frontera Norte, sede Matamoros. Investigadora Nacional, nivel III. Autora de los libros: *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses* y *Reestructuración en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*, coautora del libro *Soy más que mis manos. Los diferentes mundos de la mujer en la maquila* con Javier Dragustinovis. Ha escrito decenas de artículos para revistas nacionales e internacionales y capítulos para distintos libros sobre sindicatos, maquiladoras, género y migración. Ha sido profesora visitante en la Universidad de York, Canadá, en la Universidad de Gotemburgo, Suecia, en la Universidad Autónoma de Madrid, en España, en la Universidad de New Brunswick en Canadá y en la Universidad de Columbia en Nueva York. Actualmente trabaja en los proyectos: “La historia de la maquiladora desde la mirada de sus trabajadoras” y “Estudio y mapeo de las condiciones laborales, las asociaciones de trabajadores y las organizaciones de empoderamiento de los trabajadores en la frontera”.







Novedades editoriales

casadelibrosabiertos.uam.mx

dcsh.xoc.uam.mx

facebook.com/DcshPublicaciones

libreria.xoc.uam.mx

biblioteca.xoc.uam.mx



Territorios violentos en México: el caso de Tierra Caliente. Mich.

Enrique Guerra Manzo

Cooperación internacional y conflicto ante la crisis del covid 19

Ana Teresa Gutiérrez del Cid y Beatriz N. Pérez Rodríguez (coords.)

Los olvidados de Eurasia. Aportaciones desde México

Eduardo Palacios Cabrera *et al.* (coords.)

El invierno social llega a su fin.

La izquierda y el movimiento campesino (1959-1965)

Jaime Ortega Reyna y Juan de la Fuente Hernández

Espacios de transformación y cambio:

historia de los movimientos feministas en México

Maricruz Gómez López y Ana Lau Jaiven

Reflexiones contemporáneas: inclusión/exclusión e intercambio

Verónica Gil Montes y Tadeo H. Liceaga Carrasco (coords.)

Estudios y argumentaciones hermenéuticas I Versos y discurso

Marco Antonio Molina (coord.)

Sistema político, participación y ciudadanías

en la cuarta transformación

Alejandra Toscana Aparicio y Juan Reyes del Campillo (coords.)

Maternidades en debate en el siglo XXI

Ángeles Sánchez Bringas (coord.)

El esprit gaillard que ríe. Nietzsche y el envite del nihilismo

César Velázquez Becerril

El léxico de la Unión Europea

Beatriz Nadia Pérez *et al.* (coords.)

Educación en México en tiempos de pandemia: retos y perspectivas

José Javier Contreras Carbajal y Miguel Ángel Gallegos Cárdenas



Distintos investigadores e investigadoras colaboran en una obra dedicada al análisis del trabajo, la pobreza y la pobreza laboral, esferas que enfrentan hoy en día grandes rezagos, fuertemente agravados por las repercusiones de la pandemia y que vulneran diversos grupos de población. Los temas eje que articulan este libro son el trabajo, la pobreza y la pobreza laboral en México. Con ello, se intenta analizar y reflexionar sobre las condiciones que reproducen el contexto de pobreza en México y que se considera están asociadas íntimamente con la situación laboral y la pobreza laboral de gran parte de la población; con este argumento los capítulos del libro examinan qué políticas y estrategias pueden seguirse para superar los retos sobre el empleo, qué cambios podemos observar resultantes de las recientes reformas en materia de subcontratación laboral y qué acciones es posible plantearse para reducir otras afectaciones asociadas con desigualdades en desarrollo social.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO División de Ciencias Sociales y Humanidades