



OUTSOURCING

EN EL MÉXICO NEOLIBERAL

La construcción
de la creciente
precariedad

*Luis G. Rangel
Luis Bueno Rodríguez*

Outsourcing en el México Neoliberal: La construcción de la creciente precariedad

Contenido

I. Introducción	2
II. El outsourcing como expresión de la precariedad laboral	4
III. Desarrollo del outsourcing durante los últimos años	9
a) Condiciones de contratación indirecta	11
Personal que no depende de la razón social	11
Personal suministrado por otra razón social	13
Personal por Honorarios	15
Trabajadores independientes	17
Subocupación	19
b) Sector Bancario, estudio de caso sobre el uso extremo del outsourcing	21
c) Emprender y el outsourcing como ideología	24
Empresas dedicadas al tráfico de fuerza de trabajo	24
Las MIPyMES o los mitos empresariales	27
IV. Conclusiones	28
V. Bibliografía	30

I. Introducción

Poco antes de la toma de protesta del gobierno de Enrique Peña Nieto (EPN), y como acto de transición (entre el saliente gobierno de Felipe Calderón y el nuevo Congreso proveniente de las elecciones de julio de 2012), se aprobó la penúltima reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), una de las más importantes reformas estructurales neoliberales llevadas a efecto por sus consecuencias en la destrucción del interlocutor colectivo en las relaciones laborales, el sindicato, por la promoción de la individualización de la relación obrero-patronal y en general por la deslaboralización de la relación capital-trabajo y la precarización de las condiciones laborales y de vida. En su momento, y frente al descontento que la aprobación sin consulta ni diálogo generó entre las organizaciones sindicales independientes y entre especialistas, las administraciones panistas y priístas no hicieron más que asegurar que, aunque envuelta en polémica, la Reforma Laboral era necesaria para proteger los derechos laborales al tiempo que se mejorarían las condiciones de vida

de la clase trabajadora mexicana. Seguramente inspirada en la introducción del principio general del trabajo digno o decente, para ponerse a tono con orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la entonces calderonista Secretaria del Trabajo, Rosalinda Vélez Juárez llegó a expresar que *“Es sin duda una reforma laboral con rostro humano pues busca una protección más efectiva de los derechos de los trabajadores”*¹.

Al mismo tiempo, Enrique Peña Nieto se perfilaba declarativamente para iniciar un sexenio que significaría el arranque de un largo periodo de seguridad, bienestar y mejoras sustantivas en la vida de los trabajadores. Cuando celebraba *“el ánimo que prevalece en los actores políticos para concretar reformas que sirven a México. Muestra de ello es la reciente aprobación a la Reforma Laboral...”*²; como parte de un marco que, en palabras de Peña Nieto, garantizaría el respeto a derechos, traería “progreso”, “incrementos salariales”, así como “más y mejores empleos”, todo lo que se iría concretando a lo largo de su entonces naciente administración.

¹ La otra cara de la reforma laboral de México en: <https://www.animalpolitico.com/2012/11/la-otra-cara-de-la-reforma-laboral-de-mexico/>

² Mensaje del Presidente Enrique Peña Nieto en Palacio Nacional 1° diciembre 2012. En: <https://www.youtube.com/watch?v=kdVlhfJAR34>

Ya en su momento, alrededor de la aprobación de la reforma y de la toma de protesta del ilegítimo gobierno de Peña Nieto, distintas voces y actores sociales, el sindicalismo independiente entre ellos, se opusieron y llamaron la atención sobre los retrocesos que significaban tanto la Reforma Laboral como del retorno del PRI a la Presidencia³. (*Bueno, 2012*)

Entre otras interpelaciones a esa reforma estaba que la nueva reforma incluía una pretendida regulación del *outsourcing* que no detenía su expansión y la precariedad y la inestabilidad laboral que conlleva. Hoy, a casi ocho años de dicha reforma, las condiciones generales de vida de la población mexicana no han mejorado. El término de ese sexenio y el inicio de la presidencia de Andrés Manuel López Obrador resulta un buen momento para analizar, con cierto detenimiento, los impactos reales de las tendencias generales que no sólo se anunciaban, sino que se han venido confirmando desde 2012 a la fecha.

Es en este contexto que, tras los cambios electorales de 2018 a nivel federal y con una nueva composición legislativa, se puso

sobre la mesa del debate público una nueva modificación a la Ley Federal del Trabajo que establezca un nuevo marco regulatorio para el fenómeno del *outsourcing*, impulsada principalmente por el Senador por MORENA y líder del Sindicato Minero, Napoléon Gómez Urrutia. El debate público que ha despertado dicha iniciativa, en donde comúnmente se mezclan problemas fiscales (la facturación falsa) con la garantía de derechos laborales, ha sido amplio y, a nuestro juicio, no pocas veces sin mayor sustento empírico que las pasiones y afiliaciones políticas, empresariales o sindicales.

Por esa razón, creemos que resulta de interés analizar los impactos específicos y la evolución del *outsourcing* durante los últimos años; pero también, con relativa independencia de presiones coyunturales inmediatas, parece ya un momento prudente para analizar los impactos generales en el mundo del trabajo de las reformas y políticas públicas diseñadas, aprobadas e implementadas durante el período previo.

Si como se afirma, estamos iniciando un periodo en que se puede tomar cierta

³ Para mayor análisis de los cambios que significó la aprobación de la Reforma Laboral, ver: *Bueno Rodríguez, Luis (2012)*

distancia de las políticas seguidas en el país durante tres décadas, es este el momento propicio, a la luz del debate de la reforma laboral impulsada por Gómez Urrutia, para hacer un diagnóstico del estado en que se encuentra el outsourcing como un marco de referencia para darle seguimiento y así valorar eventuales avances o retrocesos reales, más allá de declaraciones, intenciones o esperanzas derivadas del cambio de gobierno.

Para hacerlo, el presente reporte de investigación parte de la recuperación de los avances previos de lo que significa el propio concepto de *outsourcing* desde la óptica general del pensamiento crítico; seguido por una consideración general sobre las problemáticas que implica el acercamiento al estudio empírico del fenómeno, tanto por la complejidad de la propia categoría como por la naturaleza y parcialidad de la información oficial disponible. En un tercer momento, en el marco de las consideraciones previas, se hace un acercamiento al estado de desarrollo del fenómeno a lo largo los últimos años, tomando en cuenta las contradicciones, tanto conceptuales como propias de los tiempos y naturaleza de la información disponible. En las conclusiones se advierte la importancia de recuperar los distintos

elementos como los aquí abordados para alimentar el debate público de la problemática del outsourcing y sus derivaciones jurídicas.

II. El outsourcing como expresión de la precariedad laboral

En el presente estudio se considera al outsourcing como un fenómeno que no es sino una expresión, entre otras, de precariedad laboral y degradación de las condiciones de ocupación. El outsourcing implica ausencia de estabilidad en el empleo; dificultades (físicas y jurídicas) para la organización y contratación colectiva; flexibilidad laboral; y, sobre todo, una forma de acumulación del capital conforme a las necesidades inciertas, derivadas de las peripecias de los ciclos económicos. De entrada, una primera observación: durante las últimas tres décadas, el outsourcing se ha presentado como una tendencia creciente, tanto en México como a escala mundial.

En la historia económica, el outsourcing puede definirse, para los últimos años como un “nuevo modelo productivo propio de la fase neoliberal del capital y no como una

simple modalidad de la producción” (Bueno Rodríguez & Dean, 2011, pág. 9). Es decir, una expresión de las formas de acumulación de capital expresada en la forma en que se constituyen las relaciones laborales.

Es importante señalar que el outsourcing, entendido ampliamente, no puede ser considerado como un simple sinónimo de la subcontratación. Analizar al outsourcing desde el punto de vista de los trabajadores, el cual se distancia de la óptica empresarial que se limita a ver el fenómeno como una delegación (y un relativo ahorro en inversión) de distintas actividades que no sean su *core business*, la “principal actividad” de tal o cual unidad económica.

En cualquier caso, es importante tomar nota que el propio término, outsourcing, tiene su origen en la administración empresarial y, en cuanto tal, puede ser sujeto de distintos sinónimos parciales o, en su defecto, de fenómenos que hacen énfasis en tal o cual dimensión, tal como se puede apreciar en el Cuadro 1 de manera ejemplificativa. Por su parte, el Cuadro 2 alude a los modelos de organización o división del trabajo en los que está presente el outsourcing, con lo que se da cuenta de su presencia en cualquier tipo de arreglo organizacional premoderno, burocrático o postburocrático. Se puede

advertir que, en tal sentido y en nuestra perspectiva, el outsourcing constituye un desmentido a las tesis que anotaban del fin de la división técnica del trabajo de corte taylorista-fordista -en el fondo retomado de Adam Smith-, para ubicarla, con nuevos bríos, en un marco interorganizacional ampliado al territorio global y en las esferas de lo real y lo virtual.

Cuadro 1:
Fenómenos
asociados al
outsourcing

Cuadro 2: Arreglos Organizacionales
asociados al outsourcing

FENÓMENO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Tercerización	Descentralización y Desconcentración
Triangulación	Trabajo a Domicilio, Manufactura (Neo)Taylorismo/Fordismo (División técnica del trabajo, Especialización)
Relocalización	Postfordismo (Reintegración del trabajo, Polivalencia, trabajo mental, actitudes, participación)
Offshoring	División Interorganizacional del Trabajo

FENÓMENO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
	Teletrabajo
Externalización	Redes
Subcontratación	Join Ventures y Alianzas Estratégicas
Insourcing	Plataformas digitales

Fuente: Luis Bueno Rodríguez. "Outsourcing: Los nuevos ordenamientos y la contratación de servicios, en particular de limpieza por la administración pública de la Ciudad de México". Ponencia presentada el 9 de febrero de 2016.

Entonces, si para expresar o hacer énfasis en tal o cual elemento de las amplias y complejas relaciones laborales, existe toda una serie de conceptos como los resumidos arriba, se puede considerar entonces al outsourcing como un fenómeno general vinculado en especial a la ruptura o, en su caso el traslado, de la "rigidez" de las relaciones laborales propias del llamado pacto taylorista-fordista a un ámbito más amplio, el de poblaciones de organizaciones participantes de un cadena más amplia, incluso global, en la creación del valor de las mercancías. Y donde, por el contrario, se desarrollan relaciones laborales flexibles que en su expresión extrema implican la eliminación del carácter social de la relación laboral para ser substituida por otra de

carácter civil o meramente mercantil, de preferencia individualizada. Las condiciones jurídicas de contratación, relaciones jerárquicas en el centro de trabajo, temporalidad y estabilidad de la contratación, entre otros elementos, son sujetos de maniobra y negociación por parte del empleador (en función de las necesidades), en condiciones de diálogo mucho más favorables para este último, en detrimento de la fuerza de trabajo que ve limitadas sus posibilidades de negociación y defensa de sus intereses más inmediatos.

Esta flexibilización laboral, viene acompañada a su vez de una nueva diversificación del mercado mundial, junto con una complejización de los ritmos y espacios de consumo, que presionan a las empresas no sólo a una mayor planeación de su producción, sino a tener la capacidad de incrementar o reducir su actividad, según las caprichosas variaciones del entorno económico, local y global. En el fondo, y en resumen, el outsourcing significa una convivencia de la flexibilidad descrita, con la rigidez de la división técnica del trabajo del pasado pero ahora en un marco interorganizacional y en una circunstancia de globalización.

Es así que, para poder entender el fenómeno del outsourcing desde el punto de vista de las organizaciones sindicales y los trabajadores en general hay que tomar en cuenta a éste como un fenómeno amplio, multifacético y donde la subcontratación, en todo caso, no sería más que una de sus principales expresiones. Dicho esto, el outsourcing podría considerarse como un *traslado de la responsabilidad laboral formal o legal y de las relaciones laborales que se derivan de la materia de trabajo de base de una empresa al adjudicarlas, privilegiadamente mediante contratos de orden mercantil o civil, a otra empresa u organización o a los trabajadores en lo individual*, lo que no significa otra cosa, desde el derecho laboral, que una fuga de la materia de trabajo de base que, en el caso de existir organizaciones sindicales, se les resta de la titularidad de la contratación y negociación colectivas. Habría que advertir que cuando el traslado de la responsabilidad laboral no ocurre de manera completa o plena, la estrategia empresarial contiene prácticas tales como los trabajos a tiempo parcial y los contratos eventuales sucesivos pero discontinuos, con lo que resulta una reducción de las obligaciones laborales asociadas a un trabajo de tiempo completo y permanente o indeterminado con la

eliminación de horas extras, la acumulación de antigüedad, entre otras consecuencias. Estamos hablando de la subocupación y del creciente uso de la temporalidad en la duración de los contratos como prácticas que violentan la norma laboral que hace depender la duración de los contratos de la naturaleza del trabajo a desarrollar, con jornadas de tiempo completo. Si dirigimos la mirada a las empresas proveedoras de trabajadores nos encontramos con que éstas hacen depender la duración de su contrato laboral y/o la duración de sus servicios a la empresas beneficiarias ya no de lo que indica la norma -en función de la obra a desarrollar- sino de la duración del convenio mercantil celebrado con la beneficiaria en esta relación tripartita.

El outsourcing permite a las empresas el traslado de sus actividades no sustantivas y sustantivas a otros actores económicos, bajo distintas vías: contrato mercantil con otra empresa o incluso un contrato civil (servicios profesionales, becarios, por ejemplo) directamente firmado con la fuerza de trabajo, e incluso la contratación informal y precaria, fuera del radar del seguimiento económico empírico. Para evadir las responsabilidades laborales de una relación subordinada, se hace aparecer a los trabajadores como prestadores de servicios

profesiones, trabajadores por cuenta propia, socios unipersonales e incluso como becarios, con lo que nos encontramos ante la figura de los falsos trabajadores autónomos, falsos socios o falsos becarios a los que el pago de honorarios, de becas y hasta de “utilidades” no es más que el velo agujerado para ocultar una relación asalariada, subordinada en la realidad. El lector podrá percibir las enormes dificultades para medir estas modalidades del outsourcing cuando estas prácticas conviven con las auténticas relaciones de servicios profesionales y los organismos gubernamentales encargadas de medirlas no hacen la distinción. En el caso de empresas con sindicato y contratación colectiva, el outsourcing también puede expresarse como el traslado de determinadas actividades del trabajador de base a personal de confianza. Lo anterior, como se verá más adelante, abre la posibilidad al desarrollo de las que Luis Bueno denomina como “*empresas outsourced*” (Bueno Rodríguez & Dean, 2011), empresas mínimas y esbeltas donde el outsourcing se encuentra plenamente instalado desde su nacimiento.

En síntesis, el outsourcing puede entenderse, desde el punto de vista laboral, como la conjunción de cuatro tendencias

que, en conjunto, no hacen sino expresar una creciente precarización del trabajo, a saber:

- Un nuevo modelo productivo de salida a la crisis y para la globalización post-crisis;
- Una tendencia hacia la deslaboralización, es decir, la eliminación del carácter social del derecho laboral;
- La subcontratación como expresión más destacada pero de sólo una parte del outsourcing;
- Extensión del modelo, proveniente de las grandes corporaciones hacia empresas más pequeñas;

El outsourcing tiene como consecuencias generales, el aumento del empleo precario y del subempleo; el crecimiento de unidades económicas familiares e informales; pago por honorarios; una reducción general de los ingresos laborales; pago a destajo (y pérdida de otras formas de ingresos salariales ligados a la estabilidad y el trabajo decente como son aguinaldo, reparto de utilidades, prestaciones económicas, entre otras); mayor desprotección social; mayores posibilidades de empleo infantil; desempleo constante; reducción de antigüedad para el retiro; en síntesis, si se considera el conjunto

de empresas participantes en el proceso de subcontrataciones sucesivas, con el outsourcing ocurre una especie de lavado de derechos por parte del empleador central y real.

Lo anterior significa también una debilidad sindical y erosión de las capacidades de negociación colectiva. Con el outsourcing se estimula la violación a la libertad sindical, al libre ejercicio de los derechos de asociación, contratación colectiva y huelga; se estimula el sindicalismo de protección y la violación de la titularidad sindical en materia de ingreso. A mediano plazo fomenta la fragmentación sindical, reduce las tasas de densidad sindical y fomenta la competencia y rivalidad entre trabajadores, por ejemplo, entre trabajadores subcontratados contra sindicalizados. En el plano ideológico fertiliza el desclasamiento de los y las trabajadoras al promover valores chatarra ligados al emprendedurismo, el autoempleo, con consignas como “se tu propio jefe”, “crea tu propia empresa”.

Por estas razones es que el outsourcing, entendido de manera amplia, no puede sino ser una tendencia precarizante del trabajo y las relaciones laborales y sindicales en general. Su extensión durante las últimas décadas no es sino expresión de un

debilitamiento de las condiciones de ocupación en sentido general, que vulnera derechos y degrada las condiciones de trabajo decente. Por lo que su combate y eventual erradicación tal cual lo conocemos se vuelve necesaria para aspirar a sociedades prósperas, democráticas, basadas en derechos económicos, sociales y políticos.

III. Desarrollo del outsourcing durante los últimos años

Si el outsourcing se entiende de forma integral como aquí se pretende, entonces aparece un problema metodológico para evaluar su desenvolvimiento empírico. Este es, como se puede esperar, la ausencia de indicadores regulares, serios, significativos y suficientes para analizar cotidianamente el desarrollo del fenómeno. Esto obedece, en primer lugar, a la propia naturaleza de un fenómeno que puede ser abordado desde múltiples ópticas, más allá de la mera subcontratación. Un segundo elemento a considerar es la todavía insuficiente rigurosidad y profundidad del desarrollo de las estadísticas laborales en el país las cuales, si bien han venido experimentando una mejora relativa durante los últimos diez

años, aún no logran dar seguimiento puntual y profundo a fenómenos tan complejos como los son las relaciones laborales y condiciones de trabajo en general, en parte por razones políticas como expresión misma de la precariedad extrema y la informalidad que, entre otras consecuencias más graves, significan una dispersa e irregular recolección y socialización de la información; enfrentamos, además, una insuficiencia en términos de recursos y mano de obra necesaria para la recopilación y procesamiento de semejantes cantidades de información.

Por lo anterior sólo es posible analizar el outsourcing en términos generales, como grandes tendencias, sin mayor posibilidad de aterrizaje real. Otra posible salida a la dificultad del seguimiento del outsourcing, idealmente, podría ser la construcción de un “índice de outsourcing” que pueda sintetizar cuantitativamente, sobre la base de un marco teórico general, una aproximación a su evolución. Desafortunadamente, esta opción merecería una investigación profunda de largo alcance mucho más

⁴ Son los trabajadores que laboraron por cuenta propia para la unidad económica y que cobraron exclusivamente con base en honorarios o comisiones. Excluye: a las personas que recibieron como pago exclusivamente propinas, abogados, médicos, contadores y demás profesionistas que cobraron honorarios o iguales por la prestación de sus servicios profesionales, sin laborar de manera regular o exclusiva para la unidad económica. INEGI, Glosario Censos Económicos.

amplia que el presente reporte de investigación.

Es así que el presente estudio realizará un acercamiento a partir del análisis empírico desde dos pistas paralelas: por un lado, un análisis de las distintas formas de contratación indirecta (subcontratación, trabajo independiente, entre otros) en el mercado de trabajo mexicano durante los últimos seis años. Por otro lado, se hará una aproximación a la evolución de algunas de las principales empresas cuya “actividad sustantiva” es, justamente el tráfico de fuerza de trabajo, es decir, de ser una de las principales expresiones, desde el lado del capital, del outsourcing.

Respecto a la primera óptica, se tomarán, además del personal que no depende de la razón social y el personal suministrado por otra razón social (ambos publicados cada cuatro años en los censos económicos), se tomarán como elementos de análisis el personal por honorarios⁴; independientes⁵; y la subocupación⁶. En los tres casos, si bien no todo el personal ocupado que se incluye

⁵ Es la persona que dirige su propia empresa o negocio, de manera que no tiene un jefe o superior a quien rendirle cuentas de su desempeño o de los resultados obtenidos.

⁶ 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.

en estos podría ser parte de la subcontratación, entendida en sentido amplio, si complementan una visión general sobre la que habría de profundizar en su investigación y análisis. Ya que, por ejemplo, trabajadores independientes y por honorarios bien pueden caber, como en el caso del trabajo en medios de comunicación, o en el trabajo doméstico le evitarían al patrón una contratación completa, que garantice todos los derechos laborales establecidos por ley; mientras que la subocupación aparecería como un subproducto de la subcontratación en la que el patrón ocuparía parcial y saltadamente el trabajo del trabajador subocupado, sin pagar jornadas completas, mientras que impediría la búsqueda y obtención de trabajos por jornada completa.

a) Condiciones de contratación indirecta

Personal que no depende de la razón social

Aunque sus fechas de levantamiento no coinciden con los periodos de transición del poder ejecutivo, quizá el indicador más cercano a una de las principales expresiones del outsourcing es el de “personal que no depende de la razón social”⁷, el cual junto con el “personal suministrado por otra razón social”⁸ son los indicadores más fiables para analizar a la subcontratación. Su principal problema es la periodicidad de la construcción del indicador (cada cinco años en el censo económico). Por lo que los últimos dos datos disponibles son 2009 y 2014, eventualmente, un estudio más completo del desenvolvimiento del outsourcing y la subcontratación en el periodo de Peña Nieto tendría que esperar la realización del siguiente censo económico. Adicionalmente nos encontramos con la dificultad del registro de

⁷ Son todas las personas que trabajaron para la unidad económica durante el periodo de referencia, pero que dependían contractualmente de otra razón social o laboraron por cuenta propia para la unidad económica y realizaron labores ligadas con la prestación de servicios, producción, comercialización, administración y contabilidad, entre otras, cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral de la unidad económica. Excluye: al personal que trabajó en la unidad económica por la contratación de servicios de vigilancia, limpieza y jardinería.

(<http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=CE2014#letraGloP>).

⁸ Son las personas que trabajaron durante el periodo de referencia para la unidad económica, pero que dependían contractualmente de otra razón social. Excluye: al personal que trabajó en la unidad económica por la contratación de servicios de vigilancia, limpieza y jardinería. (<http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=CE2014#letraGloP>).

los trabajadores y trabajadoras que dependen de razones sociales dedicadas al suministro de personal. Estos registros distorsionan la medición del fenómeno cuando se trata justamente de trabajadores que sí trabajan formalmente para la razón social pero en la realidad trabajan para otra empresa.

En cualquier caso, entre 2009 y 2014 el personal no dependiente de la razón social pasó de 2, 188, 019 personas (de las cuáles el 66.55% eran hombres y 33.45% mujeres) a 3, 578,274 personas (62.56% hombres y 37.44% mujeres). Tal como se puede ver en el cuadro 3, el crecimiento del personal ocupado que no depende de la razón social creció en casi un millón de personas entre cada periodo censal. El crecimiento registrado es mayor para las mujeres trabajadoras (33.99%, respecto al 31.04% en para los hombres) mientras que la tendencia global registra un incremento del 32.13%, si bien en números absolutos se mantiene desfavorable a los hombres. Lo que convierte a la subcontratación en un fenómeno particular pues la gran mayoría de tendencias precarizantes del trabajo suelen ser más desfavorables para las mujeres.

Cuadro 3 Personal que no depende de la razón social 2004, 2009 y 2014 por sexo

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2014	3,578,247	2,238,465	1,339,782
2009	2,708,106	1,708,221	999,885
2004	1,389,663	929,172	460,491

Fuente: INEGI. Censos Económicos

En los últimos tres censos económicos, las principales actividades económicas en que se concentró el personal no dependiente de la razón social fueron las industrias manufactureras; el comercio al por menor y al por mayor; servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas; servicios financieros y de seguros. Lo que deja ver que, contrario a lo que podría pensarse, la subcontratación se centra en actividades económicas que presuponen una fuerte inversión en capital y grandes empresas, no a pequeñas unidades económicas familiares. De modo que la responsabilidad de la subcontratación recae, en primer lugar, en los grandes capitales, lo que confirma la tesis de que el modelo productivo y de relaciones laborales que supone el outsourcing es impuesto por las grandes corporaciones, aunque son ellas las que evaden la responsabilidad laboral a lo largo de la cadena de generación de valor (Cuadro 4).

Por otro lado, en el Gráfica 1 se puede observar que la población que no depende de la razón social pasó de representar el 13.46% del total del personal ocupado en 2009 al 16.58% en 2014. La misma proporción varió, en el caso de los hombres, del 14.13% al 17.63%; y para las mujeres pasó del 12.45% al 15.09%; ambos casos para el mismo periodo. En 2014, el total del personal que no depende de la razón social sumó un total de 8,880,898.284 de horas trabajadas, es decir el 17.79% del total de horas trabajadas anuales. Aunque ligeramente mayor que la proporción de ocupación absoluta, esta diferencia indica, en general, jornadas de trabajo más prolongadas que las personas que trabajan de manera directa para la razón social en cuestión, mostrando que la subcontratación viene de la mano de peores condiciones de trabajo en general.

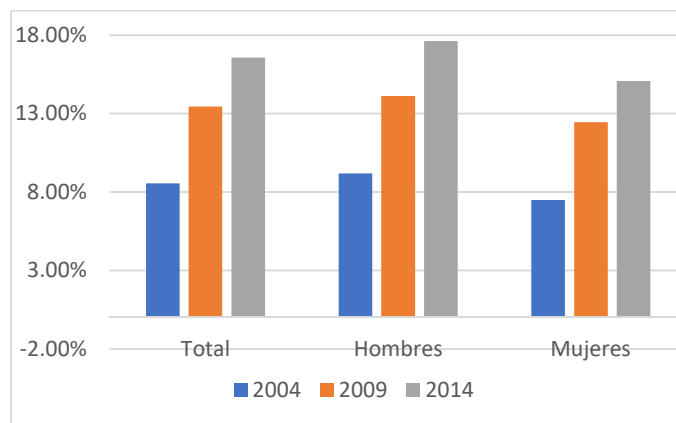
Cuadro 4 Personal que no depende de la razón social. Principales actividades y número de personas ocupadas

2014		2009		2004	
Actividad	Personas	Actividad	Personas	Actividad	Personas
Industrias manufactureras	926,662	Industrias manufactureras	667,741	Industrias manufactureras	338,442
Comercio al por menor	872,245	Comercio al por menor	614,037	Comercio al por menor	241,409
Comercio al por mayor	327,773	Comercio al por mayor	254,595	Comercio al por mayor	139,566
Servicios de alojamiento temporal y de preparación	289,916	Servicios de alojamiento temporal y de preparación	251,258	Servicios de alojamiento temporal y de preparación	122,644

2014		2009		2004	
ón de alimentos y bebidas		ón de alimentos y bebidas		ón de alimentos y bebidas	
Servicios financieros y de seguros	173,625	Servicios financieros y de seguros	204,552	Servicios financieros y de seguros	76,630

Fuente: INEGI. Censos Económicos 2009

Gráfica 1 Personal que no depende de la razón social como porcentaje de la población ocupada total



Fuente: INEGI. Censos Económicos

Personal suministrado por otra razón social

Como se mencionó anteriormente, dentro del universo que significan las personas ocupadas que no dependen de la razón social se encuentran aquellas que son directamente “proporcionadas” por una razón social distinta a la que desarrollan realmente su trabajo. Este subconjunto del personal que no depende de la razón social alcanzó en 2014 los 3.018 millones de personas (de las que 63.07% son hombres y 36.93% mujeres). Esto significa que del

total de personas que no dependen de la razón social, el 84% son suministrados por otra empresa y sólo el 16% estarían bajo alguna forma de subcontratación individual. (Cuadro 5).

Cuadro 5 Personal suministrado por otra razón social

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2014	3,018,127	1,903,683	1,114,444
2009	2,342,303	1,482,359	859,944
2004	1,002,697	656,919	345,778

Fuente: INEGI. Censos Económicos

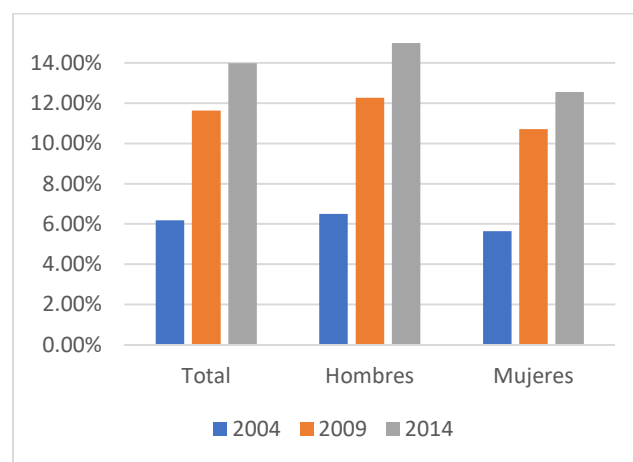
Entre 2009 y 2014 el personal suministrado por otra razón social se incrementó en un 28.85%, al pasar de 2,34 millones de personas a 3.01 en un lustro. La tasa de crecimiento para hombres fue de 28.42% mientras que para mujeres fue de 29.59%. De nuevo, aunque en términos absolutos esta forma de subcontratación es mayoritaria para los varones, durante los últimos años ha venido creciendo con mayor fuerza entre las mujeres trabajadoras.

Paralelamente, el conjunto de las horas trabajadas por personal suministrado por otra razón social sumó en 2014, un total de 7,573,624.610 horas, lo que representa el

15% del total de horas trabajadas en el periodo; es decir una variación de casi tres puntos porcentuales respecto a 2009, cuando las horas trabajadas por personal suministrado por otra razón social representaron el 12.16% del total de horas trabajadas.

Proporcionalmente, el personal suministrado por otra razón social representa el 13.99% del total de la población ocupada. Como se puede ver en la gráfica 2 también se registra una sostenida tendencia al alza. Duplicándose en una década y, en el caso de las trabajadoras, incluso triplicándose entre 2004 y 2014.

Gráfica 2 Personal suministrado por otra razón social como porcentaje del total de población ocupada



Fuente: INEGI. Censos Económicos

De lo anterior se puede concluir, globalmente, que la subcontratación abierta (tanto de las personas que no dependen de la razón social como de las que directamente son suministradas por otra razón social) es un fenómeno en franca expansión, de manera sostenida a lo largo de la última década. Aunque el levantamiento del próximo censo económico dará una conclusión al análisis de esta forma de subcontratación al cierre del periodo peñanietista, no parecería aventurado sostener ahora la hipótesis de que esta forma de subcontratación no hará sino mantener la tendencia creciente que se ha observado durante la última década, incluso podría reportar una velocidad mayor de expansión.

Personal por Honorarios

Otra de las expresiones del outsourcing, también reportada por los censos económicos, es el personal por honorarios o por servicios profesionales con el que se simula una relación de derecho civil cuando en realidad se trata de un trabajo subordinado normado por el derecho laboral. Normalmente fuerza de trabajo con calificación profesional y, no pocas veces, bajo condiciones de inestabilidad y precariedad laboral alarmantes, el trabajo

por honorarios, además de no generar derechos ni antigüedad, el ingreso es irregular y no pocas veces llega al trabajador con meses de retraso, por no hablar de la fuerte carga impositiva que el Estado mexicano le impone a este tipo de obtención de ingresos.

Para 2014, el personal por honorarios superó el medio millón de personas situándose en 560 mil personas (59.77% hombres y 40.23% mujeres). Esto significa un incremento considerable si se compara con 2009 cuando el personal por honorarios sumaba apenas 365 mil personas; es decir un crecimiento del 53.1%, pero que para las mujeres representó un incremento del 61% en tan solo cinco años. Aunque el personal que recibe ingresos por honorarios representa solamente el 2.6% del total del personal ocupado, por lo que aún puede considerarse como un fenómeno relativamente marginal, su crecimiento relativo es mucho más fuerte que la mayoría de tendencias de análisis del mercado laboral. (Cuadro 6)

Cuadro 6 Personal por honorarios

	Total	Hombres	Mujeres
2014	560,120	334,782	225,338
2009	365,803	225,862	139,941
2004	386,966	272,253	114,713

Fuente: INEGI. Censos Económicos

A diferencia del personal suministrado por otra razón social, las cinco principales actividades en que se focaliza la contratación son, para 2014, el comercio al por menor; servicios educativos; industrias manufactureras; otros servicios excepto actividades gubernamentales; y servicios profesionales, científicos y técnicos (Cuadro 7). Aquí también, en general, las empresas capaces de operar en estas actividades (con la excepción, más compleja del comercio al por menor) son razones sociales que presuponen una relativa capacidad de inversión de importancia, es decir, grandes empresas.

Cuadro 7 Personal por honorarios, principales actividades económicas

2014		2009		2004	
Actividad	Personas	Actividad	Personas	Actividad	Personas
Comercio al por menor	115,877	Comercio al por menor	87,239	Comercio al por menor	82,728
Servicios educativos	101,632	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	51,474	Servicios profesionales, científicos y técnicos	41,188
Industrias manufactureras	59,220	Industrias manufactureras	37,992	Industrias manufactureras	36,989
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	52,183	Servicios educativos	26,550	Comercio al por mayor	31,621
Servicios profesionales, científicos y técnicos	33,855	Servicios profesionales, científicos y técnicos	21,533	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	30,278

Fuente: INEGI. Censos Económicos

En cualquier caso, el análisis de estos indicadores de outsourcing, por ahora, no puede sino abrir hipótesis a corroborarse o en su defecto rechazarse una vez que se levante el siguiente censo económico y así poder tener algunos saldos más claros de la evolución del outsourcing durante el gobierno de Peña Nieto. Por ahora, sólo se puede aventurar la hipótesis de que estas formas de subcontratación no harán sino mantener la tendencia creciente mostrada desde 2004 y, con los impactos de la Reforma Laboral de 2012, incluso a una mayor velocidad respecto a los periodos anteriores.

Sin embargo, esto no significa que no se pueda hacer alguna evaluación general, para este momento, de la evolución del outsourcing. Si bien los indicadores de los Censos Económicos son los más cercanos a las principales características del outsourcing, algunos de los datos que trimestralmente reporta la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pueden ser de utilidad. Entre ellos, se encuentran: las condiciones de ocupación de trabajadores independientes, trabajadores por cuenta propia, trabajadores con percepciones no salariales y trabajadores no remunerados; las condiciones de subocupación. A continuación, se revisa su evolución general.

Trabajadores independientes

La población que es ocupada bajo la forma de trabajadores independientes pasó de 11,872,028 personas, a finales de 2012, cuando Peña Nieto tomó protesta, a 14,764,765 para el tercer trimestre de 2018, último dato disponible. Esto significa que, el trabajo independiente representa el 27% del total de la población ocupada, cuando en 2012 era el 24.32%. En términos absolutos, las casi

tres millones de personas que se sumaron al trabajo independiente expresó una tasa de crecimiento de 10.16%. Aunque dentro del conjunto de trabajadores independientes se encuentran los empleadores (empresarios de todo tipo de empresas), éstos representan solamente el 16% del total de los trabajadores independientes, el resto son trabajadores por cuenta propia.

Como se puede apreciar en el cuadro 8, casi la totalidad (arriba del 99% durante todo el periodo de Peña Nieto) de trabajadores independientes, por cuenta propia y no remunerados no cuentan con acceso a servicios de salud. Por su parte, quienes reciben percepciones no salariales supera el 80% durante todo el periodo. Aunque hay durante el sexenio una reducción real de esta proporción, esta es completamente marginal, una diferencia de apenas 0.26%, a pesar de la millonaria campaña del propio Peña Nieto, más publicitaria que real, que aseguraba una reducción de la informalidad (limitando a ésta al simple registro ante instituciones de salud).

Cuadro 8 Trabajadores independientes, por cuenta propia, con percepciones no salariales y no remunerados que no cuentan con acceso a servicios de salud

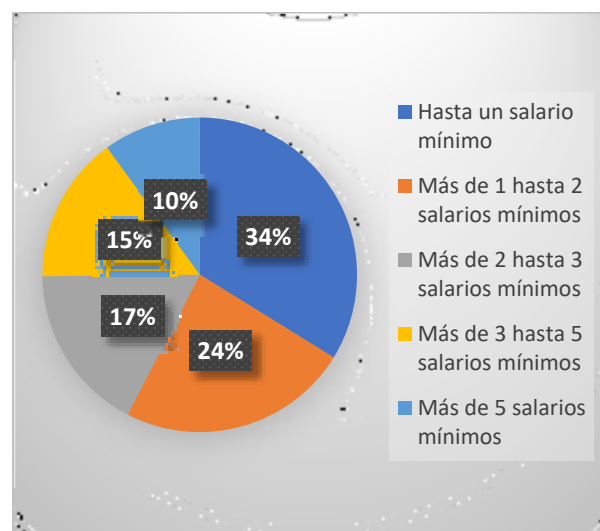
	TRABAJADORES INDEPENDIENTES	TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	CON PERCEPCIONES NO SALARIALES	TRABAJADORES NO REMUNERADOS
2012	99.78%	99.83%	81.67%	99.70%
2013	99.77%	99.87%	82.25%	99.63%
	99.78%	99.89%	81.94%	99.62%
	99.80%	99.88%	82.74%	99.47%
	99.86%	99.90%	81.55%	99.66%
2014	99.83%	99.90%	82.41%	99.56%
	99.82%	99.85%	83.12%	99.68%
	99.82%	99.86%	83.29%	99.66%
	99.84%	99.90%	83.10%	99.72%
2015	99.76%	99.85%	84.18%	99.72%
	99.84%	99.88%	83.63%	99.74%
	99.81%	99.86%	83.07%	99.63%
	99.81%	99.86%	82.68%	99.60%
2016	99.73%	99.81%	82.60%	99.51%
	99.71%	99.86%	83.21%	99.68%
	99.61%	99.73%	84.18%	99.69%
	99.71%	99.82%	83.23%	99.84%
2017	99.54%	99.70%	83.85%	99.33%
	99.63%	99.76%	82.14%	99.62%
	99.43%	99.61%	82.83%	99.62%
	99.62%	99.71%	82.60%	99.67%
2018	99.57%	99.66%	82.91%	99.56%
	99.55%	99.69%	83.22%	99.81%
	99.52%	99.70%	81.47%	99.73%

Fuente: INEGI. ENOE.

Por otro lado, el empleo independiente sufrió, como el conjunto de la población trabajadora, una degradación de los niveles de ingreso durante el sexenio de Peña Nieto. A finales de 2012, 10% de los trabajadores independientes recibían más de cinco salarios mínimos, proporción que

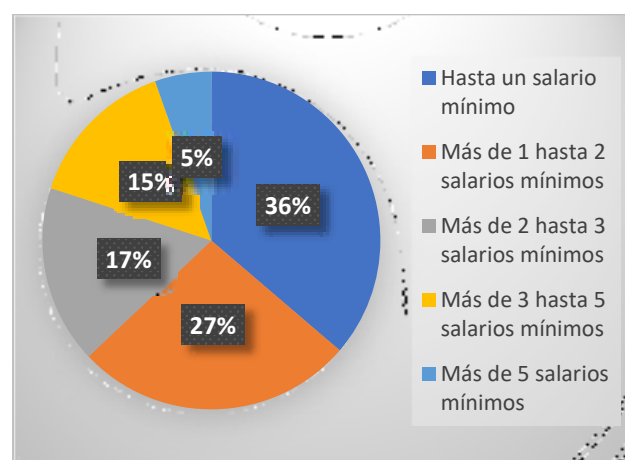
se redujo a la mitad hacia 2018. Mientras que los trabajadores que perciben, como máximo, un salario mínimo, pasaron de representar el 34% de los trabajadores independientes al 36% (ver gráficas 3 y 4).

Gráfica 3 Trabajadores independientes según niveles salariales 2012 IV



Fuente: INEGI. ENOE.

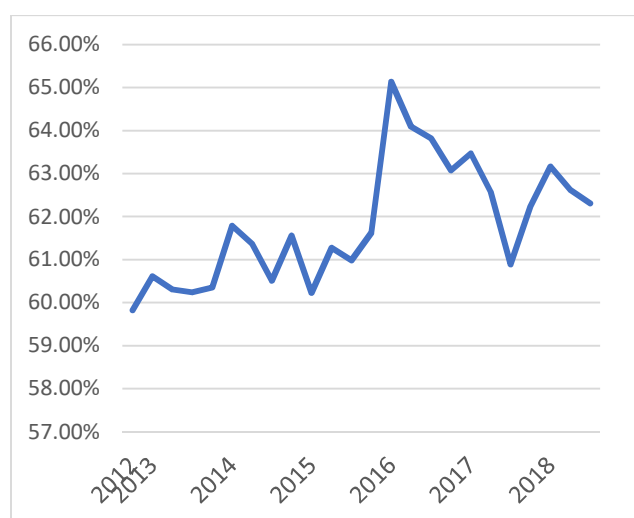
Gráfica 4 Trabajadores independientes según niveles salariales 2018 III



Fuente: INEGI. ENOE.

Si se agrupan a todos los trabajadores que perciben de cero hasta de tres salarios mínimos generales, es decir, no llegar a los \$6,500 pesos mensuales, éstos pasaron de representar el 60% a inicios del sexenio, a ser el 62% en 2018. Se registra un pico en 2016 dónde esta proporción creció hasta el 65% (Gráfica 5).

Gráfica 5 Trabajadores independientes que perciben entre 0 y 3 salarios mínimos como proporción del total de trabajadores independientes



Fuente: INEGI. ENOE.

En síntesis, el trabajo independiente, en especial el trabajo por cuenta propia, no son sino otra expresión directa del outsourcing que tuvo a lo largo de todo el periodo de Peña Nieto un crecimiento sostenido, más que por responsabilidad de tal o cual política

pública, como expresión general del modelo económico neoliberal cuyos alcances, atraviesan administraciones, programas públicos y figuras políticas.

Subocupación

Definida como la población en edad productiva con la “necesidad y disponibilidad de ofertar más horas de trabajo de lo que su ocupación actual les permite”⁹; esta condición precaria de ocupación puede verse eventualmente como una expresión más del outsourcing, entendido en sentido amplio. En particular si se revisan las condiciones de subocupación de los trabajadores por cuenta propia e independientes. Entre 2013 y 2018, la población subocupada pasó de 3.9 a 3.8. Una reducción pírrica, si se consideran las condiciones de precarización general del mercado de trabajo en México durante los últimos años.

Partiendo de una concepción amplia del outsourcing, en especial de sus efectos, referentes a la pérdida de derechos, entre ellos, el no contar con estabilidad laboral, se puede apreciar en la Gráfica 6, para

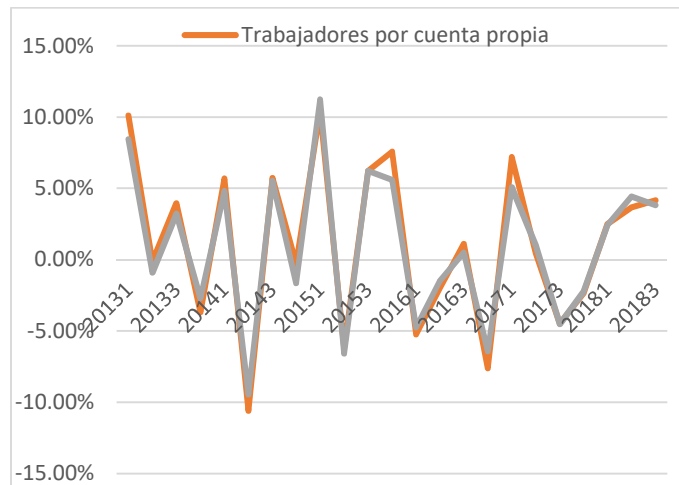
⁹ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Glosario. En

<http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

trabajadores independientes y, por ende por cuenta propia, existe no sólo una fuerte variación a lo largo del sexenio del ingreso en la condición de subocupación, es decir, con estrecha vinculación a ciclos económicos anuales, por un lado, pero también, al estar vinculado el ingreso a la subocupación a una condición preexistente de desprotección laboral que facilita que las variaciones sean tan pronunciadas, tanto al alza como a la baja, poniendo la estabilidad laboral, ya no se diga los ingresos, en dependencia directa de la productividad individual, lo que, como es sabido, implica vulneración de derechos y competencia entre trabajadores.

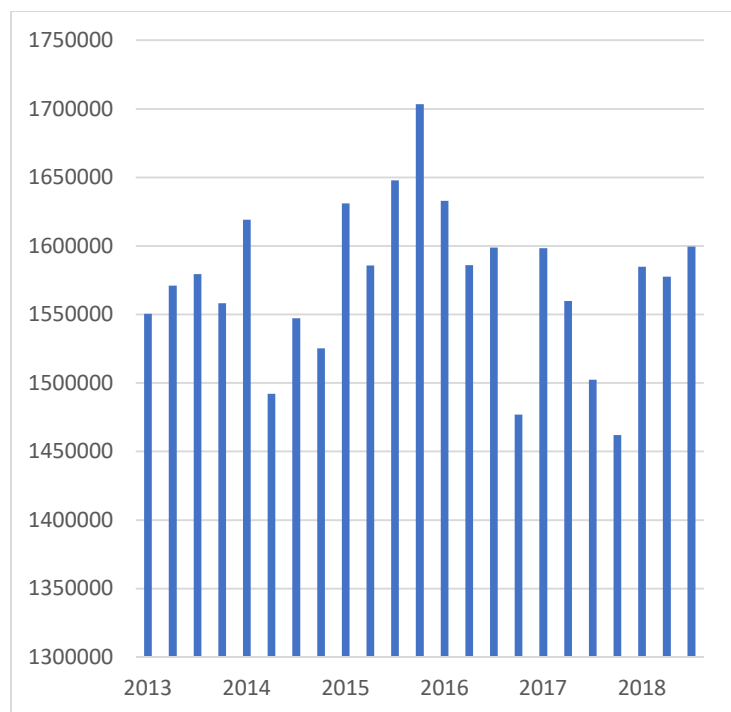
De lo anterior se desprende, por tanto, una creciente tendencia a la desprotección laboral, estimulada por la condición general que presupone el outsourcing. Esto resulta mucho más claro cuando se ve que, de igual forma con fuertes variaciones, los trabajadores por cuenta propia en condición de subocupación se incrementaron de 1.5 a 1.6 millones de personas durante el sexenio que finaliza (Gráfica 7) alcanzando un máximo de 1.7 en 2016.

Gráfica 6 Trabajadores subocupados por razones vinculadas a una caída en su ritmo de actividad según su forma de contratación



Fuente: INEGI. ENOE.

Gráfica 7 Trabajadores por cuenta propia en condición de subocupación



Fuente: INEGI. ENOE.

b) Sector Bancario, estudio de caso
sobre el uso extremo del outsourcing

Aunque por su naturaleza, el capital financiero, dedicado al préstamo de dinero ajeno para obtener réditos a partir de la obtención de intereses, compraventa de deudas y carteras de crédito a personas físicas, empresas y entre los mismos bancos, podría asumir con facilidad el establecimiento de relaciones laborales estándar, dignas y sin necesidad de simulación. Pero es justo la codicia de la institución bancaria la que, por definición, la hace buscar todos los medios para precarizar el trabajo, reducir pagos de impuestos y de aportaciones al financieramente golpeado Seguro Social, por medio, entre otras vías del uso extremo del outsourcing. Por no mencionar otras como el uso de contabilidades dobles para evadir pago de utilidades, entre otras¹⁰.

A finales de 2019, la industria de la Banca Móvil, según datos publicados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), contaba con más de sesenta instituciones ocupando un total de 264, 073 trabajadoras y trabajadores, de entre este cuarto de millón de personas 142, 427,

laboraban contratadas por terceros, es decir el 53% de la fuerza laboral del sector bancario labora bajo esquemas de outsourcing.

Pero no solo eso, al menos un banco, BanKaool, banco de Chihuahua que declara contar con 22 sucursales en 14 municipios chihuahuenses declaró, en 2019 contar sólo con 16 trabajadores (menos de uno por sucursal), todos como personal contratado por terceros y 0 trabajadores contratados por la institución. Es decir, un outsourcing del 100%, por no mencionar la imposibilidad técnica de operar 22 sucursales con 16 personas, es decir, existe un hueco de contratación no clara ¿por la institución? ¿por terceros? ¿informalidad?

Pero este fenómeno extremo, como se puede ver en el Cuadro 9, no se limita a grupos financieros locales y de relativo poco peso financiero. Durante 2019, al menos diez instituciones bancarias declararon contratar sólo a una persona, entre éstas, empresas financieras de alto peso específico, de renombre y con base de capital en el extranjero como BBVA; Scotiabank; American Express; Multiva; J.P.

¹⁰ <https://www.proceso.com.mx/395846/395846-la-doble-cara-de-bancomer>

Morgan; Bank of America; Volkswagen Bank; Barclays; y el Deutsche Bank.

En el marco de la todavía vigente Ley Federal del Trabajo, estamos hablando de que varias de las instituciones bancarias más importantes del país se encuentran en la llamada “subcontratación legal”, pues no cuentan con el 100% de su planta bajo esta forma, “solo” tienen el 99.9997%, es decir que, según el aviso del gobierno federal del 15 de enero, solamente el Bankaool estarían incurriendo en dicha falta.

Cuadro 9 Bancos con outsourcing superior al 50%

Banco	Personal Contratado por la Institución	Personal Contratado por Terceros	% outsourcing
Bankaool	0	16	100.000%
BBVA Bancomer	1	33,703	99.997%
Compartamos	1	16,820	99.994%
Scotiabank	1	11,144	99.991%
Banco Ahorro Famsa	1	6,695	99.985%
American Express	1	1,855	99.946%
Multiva	1	1,064	99.906%
J.P. Morgan	1	481	99.793%
Bank of America	1	352	99.717%
Volkswagen Bank	1	341	99.708%
Barclays	1	74	98.667%
Créditos a los Hogares	15,839	81,523	83.732%
Credit Suisse	31	136	81.437%
Deutsche Bank	35	74	67.890%
ABC Capital	226	139	61.504%
Sabadell	455	593	56.584%

Fuente: Elaboración Propia con datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores

En un segundo nivel se encuentran instituciones bancarias con un nivel “medio” de uso de outsourcing, un total de 14 instituciones y grupos de instituciones con un outsourcing entre 5% y 48 %, entre las que destacan Invex, Santander, Banorte, y HSBC. Estas últimas parte del “G-7” (las más importantes instituciones bancarias). Entre el propio G-7, se presenta un outsourcing de 42% como se puede ver en el cuadro 10.

Cuadro 10 Bancos con outsourcing "medio"

Banco	Personal Contratado por la Institución	Personal Contratado por Terceros	% outsourcing
Donde Banco	225	207	47.917%
G-7 (ISL) ¹	77,679	56,758	42.219%
Invex	649	282	30.290%
Banca de Inversión y Otros Servicios	3,409	1,412	29.289%
Monex	1,787	381	17.574%
Comercial Pequeño	4,513	863	16.053%
Santander	15,880	2,829	15.121%
Banorte	21,324	2,729	11.346%
Comercial Mediano	12,561	1,431	10.227%
Mizuho Bank	57	6	9.524%
HSBC	14,922	1,133	7.057%
Banregio	4,949	340	6.428%
KEB Hana Bank	34	2	5.556%
Bancos Cambiarios	7,645	440	5.442%
MUFG Bank	145	8	5.229%

1/ El G-7 son los siete bancos más importantes del sector, definidos por la CNBV, estos son: BBVA, Citibanamex, Banorte, Santander, HSBC, Scotiabank e Inbursa).

Fuente: Elaboración Propia con datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

En un tercer nivel, se encontrarían las instituciones bancarias con outsourcing bajo o incluso inexistente, tal como se puede ver en el cuadro 11. En este respecto, para 2019, destaca que se trata en general de bancos menores en el esquema mexicano. Tres instituciones (Accendo Banco; Banco S3 y Bancrea) declararon no contar con personal contratado por terceros. Finalmente, es importante mencionar a las instituciones bancarias que muchas instituciones bancarias no reportaron personal ya sea como contratado por la institución o por terceros, de modo que, como se puede ver en el cuadro 12, no es posible hacer una estimación empírica de la presencia del outsourcing en estas instituciones, aunque se podría inferir la hipótesis de que a mayor tamaño financiero mayor presencia del outsourcing en la rama.

Cuadro 11 Bancos con Outsourcing "bajo"

Banco	Personal Contratado por la Institución	Personal Contratado por Terceros	% outsourcing
Actinver	1,881	92	4.663%
Bank of China	45	2	4.255%
Finterra	128	5	3.759%
Ve por Más	1,032	24	2.273%
Banco Base	891	18	1.980%

Banco	Personal Contratado por la Institución	Personal Contratado por Terceros	% outsourcing
CIBanco	2,723	41	1.483%
Banca Mifel	1,268	2	0.157%
Banco del Bajío	5,311	1	0.019%
Accendo Banco	187	0	0.000%
Banco S3	55	0	0.000%
Bancrea	296	0	0.000%

Fuente: Elaboración Propia con datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores

Cuadro 12 Bancos con personal no declarado

Banco	Personal Contratado por la Institución	Personal Contratado por Terceros	% outsourcing
Afirme	2,636	n.d.	n.d.
Autofin	291	n.d.	n.d.
Banamex	25,551	n.d.	n.d.
Banco Azteca	n.d.	53,767	n.d.
Banco Bicentenario	n.d.	n.d.	n.d.
Banco Wal-Mart	n.d.	n.d.	n.d.
BanCoppel	14,669	n.d.	n.d.
Bansí	335	n.d.	n.d.
BBVA Bancomer Servicios	n.d.	n.d.	n.d.
BIAfirme	n.d.	n.d.	n.d.
Consubanco	n.d.	1,838	n.d.
Forjadores	941	n.d.	n.d.
GE Money	n.d.	n.d.	n.d.
ICBC	54	n.d.	n.d.
Inbursa	n.d.	5,220	n.d.

Banco	Personal Contratado por la Institución	Personal Contratado por Terceros	% outsourcing
ING	n.d.	n.d.	n.d.
Inmobiliario Mexicano	379	n.d.	n.d.
Interacciones	n.d.	n.d.	n.d.
InterCam Banco	2,244	n.d.	n.d.
Ixe	n.d.	n.d.	n.d.
Pagatodo	n.d.	13	n.d.
Shinhan	n.d.	n.d.	n.d.
The Bank of New York Mellon	n.d.	n.d.	n.d.

Fuente: Elaboración Propia con datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

c) Empezar y el outsourcing como ideología

Una vez revisados los indicadores laborales claves que de una u otra forma reflejan el fenómeno del outsourcing, se pueden también analizar, de manera global el lado “empresarial”, es decir, tanto desde un análisis global de la taxonomía de las empresas que explícitamente se dedican a la comercialización de fuerza de trabajo, como de otra forma encubierta de outsourcing bajo la forma de “micro, pequeñas y medianas empresas” (MIPyME); pues si una unidad económica de muy poco personal ocupado subcontrata para una empresa de mayor envergadura bajo el concepto de “préstamo de servicios”,

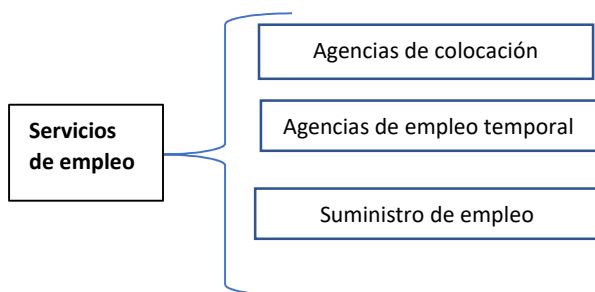
en los hechos, la empresa contratante simula una relación regida bajo del derecho mercantil en vez de, como tendría que ser en una sociedad regida por derechos, guiarse por las normatividades del derecho laboral que, en términos contables resulta de mayor carga en gastos e inversión para la empresa contratante, en última instancia, la fuerza motriz del outsourcing. En ambos casos significan un atentado en toda la línea al derecho del sindicato o de los trabajadores que se puedan organizar como tal, al control sobre la materia de trabajo de base que se ejerce a través de la titularidad del contrato colectivo en materia de ingreso y contratación. Implica la anulación del sindicato existente.

Empresas dedicadas al tráfico de fuerza de trabajo

En cuanto a la primera vía de análisis, se encuentran las distintas empresas dedicadas a la comercialización de fuerza de trabajo que se pueden dividir en tres grandes rubros, tal como se ve en la figura 1: Agencias de colocación; Agencias de empleo temporal; y suministro de empleo permanente. En todos los casos, el rédito inmediato de la empresa estaría definido como una ganancia comercial producto de la intervención en el mercado, al “llevar la oferta a la demanda” y, generar un ahorro en

actividades de búsqueda, evaluación, contratación y cumplimiento de responsabilidades empresariales conforme a la ley.

Figura 1 Tipos de Empresas de Servicios de Empleo



Las empresas dedicadas al outsourcing no son homogéneas y las formas en que se incorporan al fenómeno son variadas, desde suministrar a las empresas todo tipo de trabajadores, de diversas cualificaciones y requerimientos técnicos, como el caso de *Manpower*; o especializarse en un servicio particular y suministro de ciertas actividades, como por ejemplo la empresa de productos de limpieza *Idone de México* que, aunque su principal actividad es la venta de dichas mercancías, también ofrece como “servicio adicional” el suministro del personal que opere los productos en venta; y finalmente empresas que suplen el total de una actividad a una empresa, en especial la “manufactura de nóminas”, que administra sueldos, salarios, prestaciones, cotizaciones a la seguridad social e

impuestos en nombre de la empresa que les contrata. Tal es el caso de empresas como *Pronómina*.

Como se puede ver en el cuadro 9, donde se realiza una muestra aleatoria de 32 empresas dedicadas al outsourcing, el universo de empresas dedicadas a estas actividades es amplio y diverso en cuanto al tipo concreto de outsourcing en el que participan; nótese que la gran mayoría de la muestra comparten el no tener más de 20 años de haberse constituido, es decir, a lo largo del período neoliberal. La inmensa mayoría acotan sus actividades al mercado laboral mexicano, aunque algunas son el capítulo local de empresas transnacionales dedicadas al outsourcing.

Según los datos publicados por la *Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano* (AMECH), en 2018 operaban unas 900 empresas especializadas directamente en tercerización que ocuparían 170,218 personas (el 0.84% de quienes cotizan al IMSS). Esta cifra, difiere de los datos que proporcionan los Censos Económicos. La misma AMECH, en 2015, declaraba que más del 90% de los más de 4 millones empleados bajo formas de outsourcing lo

hacían en “empresas piratas”¹¹, lo que corroboraría al outsourcing como una tendencia que, además de su expansión cuantitativa estimula la ocupación precaria y carente de derechos. Por otro lado, desde 2015, el *Internacional Buisness Report* informó que más de la mitad de las empresas mexicanas hacías uso del outsourcing para el pago de nómina.

Esta muestra permite corroborar que, junto con el desarrollo del outsourcing del lado de las condiciones de trabajo y los trabajadores, paralelamente se fue desarrollando toda una rama de actividades empresariales relacionadas con el fenómeno del outsourcing, es decir que la actividad es rentable para los empresarios y vale la pena invertirles. Sin embargo, un

estudio detallado del capital dedicado al outsourcing sería meritorio de una investigación particular del tema.

Cuadro 9 Muestra de empresas dedicadas al outsourcing 2018

	Empresa	Web	Colocación de personal
1	Jobs	http://jobs.com.py/	Trasnacional
2	Staffing personal	http://www.staffingpersonal.com/	Nacional
3	Integraplus	https://www.integraplus.com.mx/	Nacional
4	Grupo CyH	http://grupocyh.com/index/	Nacional
5	IPS	http://www.ips.com.mx/	Nacional
6	Mit3	http://www.mit3.com.mx/	Nacional
7	ACFE	http://www.acfe.com.mx/acfe/	Nacional
8	Star choice	https://www.starchoice.com.mx/	Nacional
9	HM consultores	http://www.hm.org.mx/	Nacional
10	Human Smart	http://humansmart.com.mx/	Nacional

¹¹ Forbes “97% de empleados de outsourcing trabaja en empresas pirata” en: por

<https://www.forbes.com.mx/97-de-empleados-de-outsourcing-trabaja-en-empresas-pirata/>

	Empresa	Web	Colocación de personal
11	HLG Hunters	http://www.hlghunters.com/	Trasnacional
12	Monroe Consulting	https://www.monroeconsulting.com.mx/	Nacional
13	Asciende (grupo Argos)	https://www.grupoargos.com.mx/	Nacional
14	CCDE	https://www.linkedin.com/company/ccde	Nacional
15	Instituto Pyme	http://institutopyme.org/	Trasnacional
16	Internomina	https://www.internomina.com.mx/	Nacional
17	ALC Abogados y Contadores	https://alc.com.mx/index.php/servicios/capital-humano	Nacional
18	Tress	https://www.tress.com.mx/	Nacional
19	Deloitte	https://www2.deloitte.com/mx/es.html	Trasnacional
20	Payroll Solutions	https://www.payrollsolutions.com.mx/	Nacional
21	PAE	http://www.pae.cc/mx/	Trasnacional
22	México Red	http://mexicored.com.mx/	Nacional
23	Asisteo it outsourcing	https://6030-mx.all.biz/	Trasnacional
24	Idone de México	https://productosdelimpiezaidone.com/home/servicios-idade/outsourcing/itemlist/category/43-servicios.html	Nacional
25	Digital Point	http://www.digitalpoint.mx/quienes-somos.html	Nacional
26	AVG Outsourcing, Installations & Logistics	http://www.avglogistic.com.mx/	Trasnacional
27	Manpower S.A. de C.V.	https://www.manpower.com.mx/	Trasnacional
28	Diseren Company México	http://coyoacan.infored.com.mx/diseren-company-mexico.html	Nacional
29	Adecco	https://www.adecco.com.mx/	Trasnacional
30	HM	http://www.hm.org.mx/nosotros.html	Nacional
31	Pronomina	https://pronomina.com.mx/	Nacional
32	Productive outsource	n.d	Nacional

Fuente: elaboración propia

Las MIPyME o los mitos empresariales

El discurso empresarial, que hace gala del esfuerzo y riesgo individual, por encima del trabajo colectivo; de la competencia por sobre la solidaridad, entre tantos otros valores contrarios a los tradicionales del movimiento sindical mundial, ha tomado como un elemento central, que trata de

convertirse en sentido común de las “bondades de las MIPyMES”, las micro, pequeñas y medianas empresas que, como se puede ver en el Cuadro 10, llegan a representar más del 90% de las unidades económicas.

Sin embargo, la falacia legal se encuentra en la diferencia entre unidad económica y empresa constituida, aunque el Consejo

Coordinador Empresarial manifieste que son las principales generadoras de empleo, así como del propio PIB¹², las PyMES no harían otra cosa que, de nuevo, esconder bajo el derecho comercial, relaciones de subordinación y de capital-trabajo, propias del derecho laboral.

Cuadro 10 Unidades económicas según personal ocupado como porcentaje del total de U.E.

	Menos de 250	menos de 51	menos de 30	Menos de 10
Agricultura	99.78%	96.26%	92.63%	81.42%
Industrias	98.04%	92.29%	88.23%	74.23%
Comercio	99.27%	95.98%	93.54%	84.08%
Servicios	99.11%	96.14%	93.42%	83.91%

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE).

Existe otra consideración al respecto del outsourcing encubierto bajo el manto de empresas y es que, la única forma en que en México, el único criterio para considerar a una empresa “MIPyME” es el número de personas ocupadas (microempresas de 1 a 10, pequeñas de 11 a 50, medianas de 51 a 250) y, tal como se puede apreciar en el cuadro 10, la absoluta mayoría de unidades económicas ocupan trabajadores en estos

intervalos. De ser así, estaríamos hablando de una economía solamente de pequeñas y medianas empresas, prácticamente sin transnacionales ni grandes corporaciones, nacionales o extranjeras; y bastaría con salir a la calle para corroborar que no es así.

En cualquier caso, el crecimiento de las unidades económicas de poco personal, tendería a explicarse fundamentalmente por dos vías interrelacionadas: por un lado, las posibilidades que las nuevas tecnologías dan para segmentar las distintas actividades económicas; y el propio crecimiento del outsourcing, por el otro.

IV. Conclusiones

De la revisión hecha en esta investigación, se confirma al outsourcing como una tendencia en expansión durante el llamado periodo neoliberal en general, y en los años posteriores a la promulgación de la Reforma Laboral de 2012, en particular. Al ser el outsourcing un fenómeno en expansión, este estimula que distintos indicadores del mercado laboral muestren tendencias precarizantes, mientras que se ha gestado durante los últimos años un incremento del

¹² CCE, PYMES <http://www.cce.org.mx/pymes/>

mercado y empresas alrededor de éste. Lo anterior significa que, a la vez que el outsourcing degrada las condiciones de empleo del conjunto de la clase trabajadora implica un nicho de mercado y fuente de rédito por parte de cada vez más importantes sectores empresariales.

Los resultados del censo económico que durante este año se está levantando serán centrales para poder medir el comportamiento de ciertos indicadores clave relativos al outsourcing en especial las consecuencias de los últimos años del sexenio de Peña Nieto. Razón por la cual el conjunto del mundo del trabajo y en particular las organizaciones de trabajadores deben de estar alertas de su desarrollo y desenvolvimiento.

Echar atrás décadas de políticas antilaborales no es sencillo, pues sus prácticas se han extendido en el conjunto de actividades económicas y se han convertido en una especie de tradición odiosa, sobre la cual no bastan con mejores marcos normativos y legales que, si bien son importantes, deben de estar acompañados de un fuerte empoderamiento de las organizaciones sindicales y de las y los propios trabajadores en sus centros de trabajo.

La información sobre derechos de contratación, inspección y aseguramiento del cumplimiento de las leyes y en general, la promoción de una cultura de libertad y democracia plena en el conjunto del trabajo son cruciales para que tendencias precarizantes tan negativas como lo es el outsourcing sean expulsadas de la sociedad mexicana de una vez y para siempre. No es posible la construcción de sociedades libres y plenamente democráticas sin que estas tendencias sean dominantes, precisamente, en uno de los espacios centrales para la vida de toda persona y comunidad: el trabajo.

En el nuevo momento del país, al inicio de la nueva administración federal y con el inicio de los debates en torno a una nueva generación de reformas en materia laboral que vayan, al menos declarativamente, en contrasentido de las políticas implementadas durante los últimos años; estudios como el presente buscan marcar algunas claves que alimenten el debate público sobre los ejes y tendencias en las que poner atención para poder recuperar parte de los derechos y condiciones dignas de trabajo que se han perdido durante los últimos años.

V. Bibliografía

Dean Mateo y Luis Bueno (Coord.)

(2011). *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical.

Bueno Rodríguez, Luis (2012), *Postscriptum. Análisis del Outsourcing en la Nueva Ley Federal del Trabajo*, en Mateo Dean y Luis Bueno, *Outsourcing: Modelo en expansión de*

simulación laboral y precarización del trabajo, México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, 3ra. Ed., SITUAM.

<https://www.rankia.mx/blog/mejores-opiniones-mexico/3336314-que-outsourcing-listado-empresas-mexico>

<http://mexicored.com.mx/>

<https://www.quiminet.com/empresas/empresas-de-outsourcing-2740809.htm>