

## PROPUESTAS PARA UNA MEJOR TUTELA DEL DERECHO A LA PENSIÓN EN MÉXICO

### PROPOSALS FOR A BETTER PROTECTION OF THE PENSION RIGHT IN MEXICO

RUBÉN ESCOBEDO CABELLO<sup>1</sup>

TOMÁS PORTILLO JUÁREZ<sup>2</sup>

---

**RESUMEN:** El presente artículo tiene como finalidad, exponer las principales propuestas generadas a través de la elaboración de la tesis de maestría titulada *la violación al derecho humano a la seguridad social, en su aspecto pensionario, en la Ciudad de México, en el periodo 2012-2019*. Ha sido analizado el contexto histórico dentro del cual se han visto afectados los sistemas de seguridad y de las pensiones, y que es el mismo que ha originado el desarrollo de la flexibilidad laboral, dentro de la cual se encuentran fenómenos como la subcontratación. Considerando los alcances de la normativa internacional, y la situación de la normativa nacional respecto de la vida laboral en México, se plantean propuestas acordes con los instrumentos internacionales, y que representan una adecuación de la normativa a la realidad diaria de los trabajadores mexicanos.

**PALABRAS CLAVE:** *seguridad social, subcontratación, derecho a la pensión, derecho humano a la seguridad social, sistema de pensiones.*

**ABSTRACT:** The main purpose of this essay is to expose the main proposals generated through the development of the master's thesis entitled *The violation to the human right to social security in its pension terms, in Mexico City, in the pe-*

---

<sup>1</sup> Catedrático del posgrado en Derecho de la UNAM. Contacto: <[rbn@live.com](mailto:rbn@live.com).mx>, ORCID: <0000-0003-3732-6349>.

<sup>2</sup> Egresado de la maestría en Derecho de la UNAM. Contacto: <[legenv24@gmail.com](mailto:legenv24@gmail.com)>, ORCID: <0000-0003-2785-0390>.

Fecha de recepción: 02 de agosto de 2021; fecha de aprobación: 24 de marzo de 2022.

riod 2012-2019. It has been analyzed the historical context within which the social security systems have been affected, and which are the one that have originated the development of labor flexibility, within which outsourcing is found. Considering the scope of international regulations, and the situation of national regulations regarding working life in México, proposals are in accordance with international instruments, and that represent an adaptation of regulations to the daily reality Mexican worker.

**KEYWORDS:** *social security, outsourcing, pension right, human right to social security, pension system.*

**SUMARIO:** I. Introducción; II. Marco teórico; III. Marco jurídico; IV. El limitado ejercicio del derecho a la pensión en México; V. Propuestas para una mejor regulación de la subcontratación y del derecho humano a la pensión; VI. Conclusiones; VII. Fuentes de consulta.

---

## I. INTRODUCCIÓN

**E**l presente escrito toma como referencia la tesis de investigación de maestría, realizada en el periodo 2018 a 2020, cuyo objeto de estudio fueron, tanto la subcontratación como el sistema de pensiones en México. La delimitación del tema fue la siguiente: en cuanto a su temporalidad, los años 2012 a 2020; y territorialmente, la Ciudad de México. El estudio se enfocó en los trabajadores tutelados por el apartado A del artículo 123 constitucional.

La hipótesis de proyecto fue, que, en su interacción, tanto la subcontratación, como el sistema de pensiones vigentes en México, generan afectación al derecho a la pensión de los trabajadores. Si bien la hipótesis a primera vista, parece de fácil comprobación, el mayor interés en la realización de este trabajo se enfocó en dos aspectos: el primero de ellos, fue el realizar un análisis de los factores

que violan el derecho a la pensión de los trabajadores, a partir de la subcontratación, desde una perspectiva enfocada en el derecho del trabajo, y desde la defensa de los derechos del trabajador, alejándose un poco, del enfoque más recurrente que atiende a los aspectos de evasión fiscal, evidentes también en este tema, pero que han predominado en el análisis sobre el incumplimiento de las obligaciones patronales, dejando de lado, muchas veces, la óptica del trabajador. El segundo aspecto, fue, que partiendo de lo anterior, se pudieran encontrar aristas del problema central, no tan visibles respecto de los objetos de estudio, y que pudieran aportar información no tan evidente, para la comprobación de la hipótesis, esto, lograría superar el hecho de que a primera instancia, la comprobación de la hipótesis era fácilmente deducible, pero se buscaban argumentos y propuestas completamente enfocadas en el área de la persona del trabajador como sujeto de derechos. En ambos casos el resultado fue satisfactorio, ya que se considera que se logró realizar un análisis del tema y finalmente, un conjunto de propuestas, enfocados en los trabajadores, y desde la perspectiva de la afectación a su derecho a la pensión, con independencia de otros enfoques, como el que el Derecho Fiscal puede aportar. En cuanto al segundo punto, se obtuvieron conclusiones y propuestas, cuyas primeras ideas aparecieron con el avance de la investigación, y que al inicio de la misma no aparecían dentro del panorama general de la soluciones y conclusiones más evidentes. Las propuestas fueron reforzadas con la entrada en vigor de las reformas correspondientes, las cuales, como se apunta en el presente trabajo, continuaron con el mismo enfoque que desde hace años se ha dado problema, acentuando el incumplimiento de los empleadores y su afectación al Estado.

Ambas reformas, una en materia de pensiones y otra en materia de subcontratación, como se ha dicho reforzaron las conclusiones a la que se llegaron en el estudio referido, en el sentido de que, el problema de origen para ambas instituciones, no ha sido atacado en México, subsistiendo figuras y procedimientos tanto en el Dere-

cho del Trabajo como en el sistema de pensiones, que deben de ser atendidos de fondo. En específico la ambigüedad en la aplicación del salario mínimo, y el anacronismo de los conceptos relativos a las relaciones de trabajo, y su consecuente resultado, que es el solapar una realidad laboral en México, sostenida y argumentada sobre instituciones legales que han dejado de garantizar los derechos de los trabajadores, dando prioridad a aspectos económicos, cuyos compromisos nacionales e internacionales han desviado al papel del Derecho del Trabajo de su principio fundamental: la defensa del trabajador.

## I. MARCO TEÓRICO

### 1. EL DESARROLLO DE LOS ESQUEMAS DE SUBCONTRATACIÓN EN EL SIGLO XX

Se pueden seguir las palabras de Sánchez Castañeda, quien afirma que, por la globalización y las recurrentes crisis económicas, las empresas tuvieron que adaptarse a nuevas formas de producción.<sup>3</sup> En este sentido, apunta el autor, se fue diluyendo la forma bilateral de la relación de trabajo entre empleador y empleado, y fue reemplazada por una forma triangular de relación de trabajo.<sup>4</sup>

Con la forma triangular, ha surgido una “empresa fuera de la empresa”.<sup>5</sup> Esta empresa fuera de la empresa, se desarrolla a través de tres elementos: la externalización, la reubicación, y la reestructuración.<sup>6</sup> Ha sido la externalización, a través del modelo de la subcontratación, la figura predominante en este reacomodo empresarial. Como se ha señalado, al buscar la expansión geográfica,

---

<sup>3</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, et. al., *La subcontratación: un fenómeno global*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011. p. IX.

<sup>4</sup> *Ídem*, p. IX.

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 1.

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. XIII.

la empresa tuvo que disminuir su tamaño para coordinarse con otras empresas en la medida de su rentabilidad. Entonces, las actividades de la misma se redujeron a las elementales.<sup>7</sup> Así, la empresa externalizó las demás actividades, para dar valor agregado a sus productos, o bien para abaratar la producción. Este segundo caso ha sido muy usado con la figura del outsourcing, con la finalidad de no cumplir con derechos laborales de los trabajadores, bajando los costos para los empleadores.<sup>8</sup>

Tomando en consideración la descripción de arriba, el mismo autor define a la subcontratación de la siguiente manera: “es una forma de externalización por medio de la cual, una empresa contrata a una o varias empresas, para que realicen, por su cuenta, una parte de su producción, o de partes necesarias de su producción”.<sup>9</sup> Así mismo, la subcontratación se puede dividir en subcontratación para la producción de bienes y servicios, y subcontratación por mano de obra.<sup>10</sup>

En el caso de la subcontratación por bienes y servicios, la empresa “usuaria”, contrata a otra para la satisfacción de un bien o servicio. Interesa el resultado final, con independencia de las horas de trabajo utilizadas o el personal empleado. En este primer caso, los trabajadores son supervisados por la empresa contratada, no por la usuaria. En este esquema se encuentran los servicios de: construcción, limpieza, seguridad, transporte, entre otras.<sup>11</sup> Con respecto a la subcontratación por mano de obra, la empresa contratista dota de mano de obra a la usuaria. El pago se da por trabajador, no por mano de obra, y es la empresa usuaria la que supervisa al trabajador.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibidem* p. 1.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>9</sup> *Ibidem*, p. 6.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 7.

<sup>11</sup> *Ídem*.

<sup>12</sup> *Ídem*.

Estos esquemas descritos, como ya se ha comentado, se refieren a estrategias llevadas cabo por las empresas para lograr una mayor rentabilidad para la producción, con la finalidad de hacer frente a las exigencias del mercado global. Sin embargo, esta práctica ha sido muchas veces empleada, con la pura finalidad de disminuir los costos a través de la evasión de las obligaciones patronales. Esto ha llevado a que una práctica de naturaleza económica, llegue a identificarse con un esquema aplicado adrede con una intención ilícita. Tal es el caso de su uso en México, en donde, lejos de significar un aumento en la calidad de bienes y servicios, sólo ha servido para mermar los derechos de los trabajadores. Esta situación, en definitiva, sitúa a la realidad laboral en México, dentro de una situación contradictoria con los avances de las prácticas económicas internacionales, haciendo uso de los nuevos modelos de contratación para violentar derechos, es vez de cumplir con los nuevos paradigmas relativos a la tutela de los derechos a nivel internacional.

## 2. EL CAMBIO DE PARADIGMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Al igual que la subcontratación, los actuales sistemas de pensiones son el reflejo de la transición en los sistemas económicos. Una marcada diferencia entre ambos, es el hecho de que la subcontratación se extendió junto con el sistema neoliberal y el fenómeno de la globalización. Entonces la subcontratación, hoy en día, es un resultado de los mismos. Por otro lado, los sistemas de seguridad social, surgieron dentro de regímenes que implementaron políticas de corte social, ya fuera por inclinación política o por presión por parte de la población. Estos regímenes han dado paso a la apertura económica, y, por lo tanto, la seguridad social y el derecho a la pensión circunscrito en ella, son instituciones que tienen que subsistir hoy en día frente a un cambio de paradigmas, muy distintos a aquellos que los vieron surgir.

En un aspecto doctrinario, es conveniente retomar algunas formas de entender a la seguridad social. Un concepto es el siguiente: “El conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todas las personas contra cualquier contingencia que pudieran sufrir y las previene, a fin de permitir su bienestar mediante la superación de aspectos psicofísicos, moral, económico, social y cultural”.<sup>13</sup> Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo, ha definido a la seguridad social de la siguiente manera:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos, como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional; desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también de la protección en forma de asistencia médica, y de ayuda a las familias con hijos.<sup>14</sup>

Hay que señalar, que el reconocimiento de los derechos sociales surgió junto con el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, durante la segunda mitad del siglo XIX y los inicios del siglo XX.<sup>15</sup> A su vez, con dicho reconocimiento surgió el Derecho Social, y tras de este, se desarrollaron otras ramas de mayor especialidad, como el Derecho de la Seguridad Social, y el Derecho del Trabajo.<sup>16</sup> Es importante tener esto en cuenta dada la gran relación que existe entre los conceptos y normativas referentes a estas diversas disciplinas.

Como se ha dicho, los sistemas de pensiones, han tenido que adaptarse a los cambios en el modelo económico. Como parte del fenómeno de privatización de los sectores productivos del Estado,

---

<sup>13</sup> *Ibidem* p. 15.

<sup>14</sup> *Ibidem* p. 18.

<sup>15</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia, “Seguridad Social”, en Héctor Fix Zamudio, (ed.), *Instituciones sociales en el constitucionalismo contemporáneo*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016 p. 202.

<sup>16</sup> *Ibidem*. p. 203.

30 países privatizaron sus sistemas de pensiones, entre 1981 y 2014. De ellos 14 países fueron latinoamericanos. Esta privatización fue llevada a cabo primero, en Chile, por Augusto Pinochet. El objetivo era reducir el costo fiscal de la seguridad social, implementando las cuentas individuales administradas por empresas privadas. El único sector que se mantuvo dentro del viejo sistema de pensiones en Chile, fue el militar. .<sup>17</sup>

Tras su implementación, se consideró como “pionero” al nuevo sistema, y sus defensores consideraron que el mismo debía ser replicado en otros países, así, los organismos internacionales empezaron a recomendar su adopción, siendo sus principales promotores: el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, y la OCDE. El Banco Mundial, a través de la publicación *Averting the Old Age Crisis: policies to protect the old and promote growth*, impulsó un debate internacional, proponiendo a los sistemas de pensiones como una estructura compuesta de tres “pilares”, uno de los cuales, correspondía al ahorro individual invertido en los mercados de capital, y el cual debía preponderar sobre otro pilar, que correspondía al del fondo público de pensiones. Con esta perspectiva el Banco Mundial tachaba al sistema tradicional de pensiones, como un fracaso.<sup>18</sup>

Ante este nuevo paradigma, han tenido que enfrentarse los derechos sociales. Es pertinente recordar que tanto la seguridad social en su aspecto pensionario, como el Derecho del Trabajo, han sido históricamente instituciones destinadas a disminuir brechas sociales, y buscar la existencia de una base homogénea de satisfactores básicos para la sociedad. Circunscribiendo, como lo hace la normativa mexicana, a la seguridad social dentro de las relaciones de trabajo, se refuerza la idea de que ambas instituciones tienen como finalidad disminuir las grandes brechas socioeconómicas. El Derecho del Trabajo, se ha desarrollado en torno a la protección de

<sup>17</sup> Ortiz, Isabel y Favio Valverde Durán, (eds.), *Reversing Pension Privatizations. Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America*, Ginebra, 2018, p. 5.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 7.



los derechos del trabajador, entendiendo su situación, como desfavorable por su naturaleza, ante las herramientas que posee el empleador ante un conflicto de intereses.

Dicha protección del trabajador se ha identificado como la base de los principios del Derecho del Trabajo. El doctrinario Humberto A. Podetti lo ha ubicado como el principio nuclear de la disciplina, denominándolo como principio de centralidad de la persona del trabajador.<sup>19</sup>

## II. MARCO JURÍDICO

### 1. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA PENSIÓN Y EL OUTSOURCING EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL

Hay que puntualizar, que el derecho a la pensión, se encuentra circunscrito aún, en el Derecho a la seguridad social, el cual es de mayor amplitud, por lo que en los diversos instrumentos internacionales en los que se reconoce el derecho a la seguridad social, el derecho a la pensión aparece como uno de sus componentes. Teniendo en cuenta lo anterior, es conveniente hacer una revisión de la normativa internacional y nacional, respecto de la seguridad social, para encontrar lo referente al derecho a la pensión.

En cuanto a la subcontratación, hay que recalcar que no se han generado instrumentos internacionales que la regulen. En lo que respecta al derecho a la pensión, hay que hacer hincapié en los cuatro principios del mismo, en cuanto a su consideración como un Derecho Económico Social y Cultural, es decir a su universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, dentro del marco de los derechos que da la seguridad social. Resultar de especial interés, la consideración del principio de progresividad al momento de revisar los instrumentos internacionales.

---

<sup>19</sup> Podetti, Humberto A., “Los principios del Derecho del trabajo”, en Néstor De Buen Lozano (ed.), *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 144.

De entre los instrumentos internacionales, hay que mencionar a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, primer párrafo, se reconoce el derecho a la seguridad social:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.<sup>20</sup>

En el mismo instrumento, se menciona más a detalle el derecho a la seguridad social, en el artículo 25, primer párrafo:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.<sup>21</sup>

También es importante recordar al Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, dentro de los cuales, como se ha comentado, se ubica al derecho a la pensión y, por consiguiente, el derecho a la seguridad social. Es conveniente recordar textualmente, su artículo 2 primer párrafo, que a la letra señala que:

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progre-

---

<sup>20</sup> Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948, artículo 22.

<sup>21</sup> *Ibidem*, artículo 25.

sivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular, la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.<sup>22</sup>

En el artículo 9 de la misma norma, se hace referencia al derecho a la seguridad social: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.”<sup>23</sup> Recalcando el principio de progresividad, en párrafo 9 de la Observación General no. 3 de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, hace referencia al mismo, de la siguiente manera:

La expresión “progresiva efectividad” se usa con frecuencia para describir la intención de esta frase. El concepto de progresiva efectividad constituye un reconocimiento del hecho de que la plena efectividad de todos los derechos económicos, sociales y culturales en general no podrá lograrse en un breve periodo de tiempo. En este sentido, la obligación difiere en manera importante de la que figura en el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos e incorpora una obligación inmediata de respetar y garantizar todos los derechos pertinentes. Sin embargo, el hecho de que la efectividad a lo largo del tiempo, o en otras palabras progresivamente, se prevea en relación con el Pacto no se ha de interpretar equivocadamente como que priva a la obligación de todo contenido significativo.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1966, artículo 2.

<sup>23</sup> *Ibidem*, artículo 9.

<sup>24</sup> Organización de las Naciones Unidas, *Observación general N.3: La índole de las obligaciones de los Estados Partes*, párrafo 9, <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-gen>

## 2. LA REGULACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO. LA REFORMA DE 2021. EL PROBLEMA DE LA SUBCONTRATACIÓN ABUSIVA

La subcontratación fue regulada en la Ley Federal del Trabajo en 2012 en el artículo 15 y los subsiguientes artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D. Durante diecinueve años, dichos artículos delimitaron la actividad de la subcontratación.

Es claro que la entrada en vigor de la regulación del outsourcing en 2012, no logró evitar las prácticas abusivas de esta figura. En febrero de 2020, el director del IMSS afirmó que la evasión fiscal de las empresas outsourcing respecto del Instituto, generaba una pérdida por 21 mil millones de pesos. También mencionó que, se había detectado a 14,553 empresas que habían dado de baja a todo su personal en el mes de diciembre de 2019, y lo habían vuelto a contratar en enero de 2020.<sup>25</sup>

Para obtener una panorámica objetiva de la incidencia de la subcontratación en el país, y en Ciudad de México en particular, se encuentra la información publicada por el INEGI en los Censos Económicos en 2014 y 2019. De acuerdo con esta información, la Ciudad de México ocupa los primeros lugares en todas las ramas medibles en la que se realiza subcontratación en el país. En 2013, el 22.5% del personal contratado en la Ciudad de México, lo era a través de subcontratación, sólo por debajo de Quintana Roo, con un 35.9%, y Baja California Sur, con 25.8%.<sup>26</sup> En cuanto a las ramas de la industria con mayor subcontratación en la entidad, en

---

*eral-no-3-indole-obligaciones-estados-partes*

<sup>25</sup> Roldán, Marilú, “Piden cortar de tajo y acabar con la fiesta del outsourcing ilegal”, en *La silla rota*, México, Ciudad de México, 12 de febrero de 2020, <https://lasillarota.com/nacion/piden-cortar-de-tajo-y-acabar-con-la-fiesta-del-outsourcing-ilegaloutsourcing-imss-uif-senado/361076>.

<sup>26</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censos económicos 2014. Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing*, México, 2014, p.19.

el mismo año, destacaban la relacionadas con los servicios, con un 39.6% de personal subcontratado<sup>27</sup>

En cuanto a la información publicada de los Censos Económicos de 2019, se puede observar que, en la Ciudad de México, en 2018, se encontraba la cuarta parte del total nacional de personal subcontratado, con 1,074,907 personas no dependientes de la unidad económica para la que trabajaban. Y de entre las ramas con mayor subcontratación, vuelven a destacar las de servicios y comercio.<sup>28</sup>

Un sector en el que se ha presentado en gran medida la práctica del outsourcing, ha sido en el público. Tan solo en el año 2019, las Secretarías del Gobierno de la Ciudad de México, destinaron al menos \$134 000 000, en contratos de subcontratación de personal para limpieza en sus instalaciones.<sup>29</sup>

En cuanto a la práctica ilegal de la subcontratación, la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, declaró en enero de 2020, que, durante 2019, se habría detectado a 5 millones de trabajadores laborando bajo un esquema ilegal de subcontratación, así como a 6 mil empresas que llevarían a cabo esta práctica ilegal.<sup>30</sup>

Las malas prácticas de las empresas subcontratistas, detectadas durante la pandemia de 2020, fueron el detonante para realizar la esperada reforma a la regulación de la subcontratación, y el 23 de abril de 2021, entró en vigor una reforma que intenta prevenir los abusos patronales que no se pudieron erradicar con la regulación anterior.

---

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 57.

<sup>28</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censos económicos*, 2019, <https://www.inegi.org.mx/app/saic/default.html>

<sup>29</sup> Plataforma Nacional de Transparencia, <https://consultapublicamx.inai.org.mx/vut-web/faces/view/consultaPublica.xhtml#sujetosObligados>

<sup>30</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social, “Con ingresos no recaudados por *Outsourcing* se podrían comprar más medicamentos y equipo médico: Zoé Robledo”, en *IMSS Prensa*, México, Ciudad de México, febrero 2020, No. 088/2020, <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202002/088>

En el artículo 12 de la LFT quedó establecida la prohibición de la subcontratación, en el sentido de que un empleador ponga a disposición de otro empleador a sus trabajadores. Sin embargo, en el numeral siguiente, el 13, se estableció que la subcontratación continuará en los denominados servicios especializados u ejecución de obras especializadas, poniendo como parámetro el que dichos trabajos y obras no entrarán en el objeto social de la empresa. También se creó el registro nacional de empresas subcontratistas, estipulando que las beneficiarias que adquieran servicios de subcontratistas no inscritas en dicho registro, y que incumplan con sus obligaciones patronales, sean obligadas solidarias, respecto de los trabajadores involucrados en la relación laboral.

Por otro lado, de la reforma implementada, se desprende una grave afectación a los trabajadores, respecto del Reparto de Utilidades, siendo este un derecho, que, en muchos, casos, representa una compensación en el ingreso del trabajador frente a los bajos sueldos. En este sentido, se abandona al trabajador a su propia capacidad de conquista de derechos a través de la negociación colectiva, que hoy en día sigue siendo muy cuestionada debido a su actuar alienado con los intereses de los empleadores. Así, pues, la supuesta prohibición de la subcontratación, únicamente ha reafirmado lo establecido por la regulación de 2012, imponiendo candados a la sustitución patronal y creando el registro de subcontratistas.

### 3. LA REGULACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO. TASA DE REEMPLAZO. INFORMALIDAD LABORAL. DENSIDAD DE COTIZACIÓN. NIVELES SALARIALES. SALARIO MÍNIMO

En la Constitución mexicana, también se encuentra el derecho a la pensión previsto dentro del derecho a la seguridad social, siendo este último, de una mayor amplitud. Ambos se encuentran tutelados a través del artículo 123 constitucional. En el caso del apartado A, dicho derecho se contempla en la fracción XXIX del mismo

artículo, como seguro de vejez, siendo uno de los elementos de la seguridad social:

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros actores sociales y sus familiares.<sup>31</sup>

Hay que aclarar, que se ha afirmado que en México existe una multiplicidad de sistemas de pensiones. La CONSAR distingue nueve tipos de sistemas de pensiones, que coexisten con el de aportaciones definidas, vigente desde 2007.<sup>32</sup> Pero ubicándose en el sistema de aportaciones definidas, el panorama de los trabajadores que se encuentran en él, es poco alentador. El Banco Interamericano de Desarrollo, ha advertido que, de los trabajadores mexicanos que para 2019, se encontraban cotizando en una AFORE, tan solo el 25% llegaría a contar con las semanas requeridas para tener derecho a una pensión.<sup>33</sup> Este bajo acceso a la pensión, fue uno de los principales motivos que originaron la reforma de 2020. El objetivo de la misma fue el facilitar el acceso a una mayor cantidad de trabajadores al ejercicio del derecho a la pensión. Así pues, entre las principales modificaciones a la Ley del Seguro Social, hay que enumerar las siguientes:

---

<sup>31</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>32</sup> Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, *Diagnóstico del Sistema de Ahorro para el Retiro en México. Funcionamiento, beneficios y retos*, México, 2018, p.25.

<sup>33</sup> Azuara, Oliver y Mariano Bosch, (et. al.), *Diagnóstico del sistema de pensiones mexicano y opciones para reformarlo*, Banco Interamericano de Desarrollo, marzo 2019, p. I, [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico\\_del\\_sistema\\_de\\_pension\\_es\\_mexicano\\_y\\_opciones\\_para\\_reformarlo\\_es\\_es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico_del_sistema_de_pension_es_mexicano_y_opciones_para_reformarlo_es_es.pdf)

1. Reforma al artículo 162, a través de la cual, disminuyeron las semanas de cotización para acceder a una pensión garantizada, pasando de 1250 a 1000 semanas, teniendo como requisito, los 60 años de acuerdo con el artículo 154.

En el artículo cuarto transitorio, se estableció que, a la fecha de entrada en vigor de la reforma, las semanas mínimas serán de 750, incrementando 25 semanas anualmente, hasta llegar a las 1000 semanas contempladas en el artículo 170, en el año 2031. En cuanto a las prestaciones en especie, la versión original de la ley, ya establecía las 750 semanas como requisito.

2. Se reformó el artículo 168, a través del cual, se estableció que el monto de aportación a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, aumentaría en relación inversa al salario del trabajador, yendo desde un ingreso de 1 UMA a \$10.75, a 4 UMA's, con una cuota social de \$6.25, y la aportación patronal se aplicará en un rango que va desde el 3.1250 % - para trabajadores que ganen 1 Salario Mínimo- hasta el 11.875%, para trabajadores que arriba de 4.01 UMA's.
3. Reforma al artículo 170, a partir del cual se determinó una tabla fija para calcular la cuantía de la pensión garantizada. La misma dejó de estar calculada con base en el salario mínimo, para serlo respecto de la UMA, por lo que se podrán generar pensiones garantizadas por debajo del salario mínimo. De acuerdo con el gobierno federal, esta reforma permitirá el aumento en 40% la pensión de los trabajadores, así como un incremento en los trabajadores que accederán a una pensión garantizada, la cual es actualmente de apenas el 34 por ciento, y se estima que subirá al 82%.

Además de lo anterior, se ha afirmado que con la reforma, se incrementará la tasa de reemplazo, concepto que es definido por la OCDE como: “el nivel de los beneficios de una pensión que adquiere un trabajador en los esquemas públicos y privados de pensiones, en comparación con sus ingresos durante su vida laboral”<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Organisation of Economic Co-operation and Development, *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, París, 2019, p. 146



Hay que señalar que la tasa de reemplazo de las pensiones en México, se encuentra muy por debajo de los pisos sugeridos por la OIT, del 40% y 45%, en sus Convenios 102 y 128, respectivamente. En 2019, México tenía una de las tasas de reemplazo más bajas de entre los miembros de la Organización, con un 25.7% para las personas con un ingreso medio<sup>35</sup>

Sin embargo, aun cuando la tasa de reemplazo se acerque o supere los pisos recomendados por la OIT, esta sería el reflejo de una vida laboral inmersa en la informalidad y un bajo nivel salarial. Y es que, de acuerdo con el INEGI, para 2019, el 56.2% de la población ocupada en México, se encontraba en la informalidad<sup>36</sup>

La informalidad necesariamente afecta la perspectiva de retiro de un trabajador, puesto que, si a lo largo de su vida económicamente activa, no se tiene acceso a un trabajo formal de manera constante, entonces habrá una afectación a la densidad de cotización sobre la que se calculará su retiro. La densidad de cotización se puede definir como el tiempo en que el trabajador, durante toda su vida laboral, cotiza al sistema de pensiones. Por ejemplo, si un trabajador ha estado en el mercado laboral por 10 años, pero sólo cotizó 5 años, su densidad de cotización será del 50%. Si el mismo trabajador hubiera cotizado durante los mismos 10 años, entonces su densidad de cotización sería del 100%.<sup>37</sup>

Así, pues, si en México, menos de la mitad de la población económicamente activa tiene acceso a empleo formal, se puede entender entonces, que, con más de la mitad de la población económicamente activa en la informalidad, la densidad de cotización en

---

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 147.

<sup>36</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE. Cuarto trimestre de 2019. Principales indicadores laborales de las ciudades*, México, febrero 2020, p. 6.

<sup>37</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social, *La densidad de cotización: Elemento fundamental de las pensiones*, 2022, <http://www.pension-ims.com/index.php/blog/27-la-densidad-de-cotizacion-elemento-fundamental-de-las-pensiones>

México, en 2019, fuera apenas del 44.3%.<sup>38</sup>

Otro problema fundamental es el nivel salarial en México. Para el cuarto trimestre de 2019, apenas dos millones de personas en el país, percibían arriba de 5 salarios mínimos, mientras que 28 millones de personas, de una población económicamente activa de 55 millones, tenían un ingreso máximo de 2 salarios mínimos.<sup>39</sup>

El salario mínimo refleja un nivel de bienestar, en la medida en que se vea relacionado con un óptimo nivel adquisitivo. El salario mínimo está contemplado en el artículo 123 de la Constitución Federal, que indica: “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.<sup>40</sup> Y en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90, se transcriben literalmente las líneas del precepto constitucional: “El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.<sup>41</sup>

Regresando al tema del poder adquisitivo del salario mínimo en México, es necesario considerar los diferentes niveles de pobreza y lo que necesita una familia para subsistir en México. Para esto es de utilidad analizar el criterio de pobreza que utiliza el CONEVAL, institución que ha definido a la pobreza de una manera multidimensional, definiéndola como sigue: “Una persona se encuentra en situación de pobreza multidimensional, cuando no tiene garantiza-

---

<sup>38</sup> Secretaría de Hacienda y Crédito Público “Diagnóstico de la Generación AFORE IMSS”, *Apuntes sobre el SAR no.2*, México, 2019, p. 5, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/509334/2\\_AP-nov-19\\_Diagnostico\\_IMSS\\_GA.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/509334/2_AP-nov-19_Diagnostico_IMSS_GA.pdf)

<sup>39</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Población ocupada según nivel de ingreso, nacional trimestral*, 17 de febrero de 2022, <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=602>

<sup>40</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*

<sup>41</sup> Ley Federal del Trabajo.

do el ejercicio de al menos uno de sus derechos para el desarrollo social, y sus ingresos son insuficientes para adquirir los bienes y servicios que se requiere para satisfacer sus necesidades.”<sup>42</sup>

El criterio del CONEVAL, permite hacer referencia a la distinción entre nivel de ingresos, y la situación de carencia en otros ámbitos. De manera que se considera un nivel más amplio de bienestar, que va más allá de la dimensión del ingreso, la cual conforma uno de los indicadores. En total, se consideran 5 indicadores: población en situación de pobreza, población en situación de pobreza extrema, población vulnerable por ingresos (quienes no tienen carencias sociales, pero tienen un ingreso menor a la línea de bienestar), población vulnerable por carencias sociales, y población no pobre y no vulnerable. Las carencias sociales que se consideran son las siguientes: rezago educativo; acceso a los servicios de salud; acceso a la seguridad social; acceso a la alimentación; calidad y espacios de la vivienda; y acceso a los servicios básicos en la vivienda.<sup>43</sup>

El nivel de pobreza según ingreso, es dividido en dos, que es la línea de pobreza extrema por ingresos, equivalente a la canasta básica por persona al mes, y la línea de pobreza por ingresos, equivalente al valor de la canasta alimentaria y de la canasta no alimentaria por persona al mes<sup>44</sup>. La primera determina el nivel de bienestar mínimo, la segunda determina el nivel de bienestar. En la canasta no alimentaria se incluyen bienes como: transporte público (\$259.20), educación cultura y recreación (\$323.41), o artículos de esparcimiento (\$4.91). En total se contemplan 12 rubros, que, en 2020, dan una cantidad de \$3,255.60 en zonas urbanas.

---

<sup>42</sup> Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*, México, 2012, p. 8.

<sup>43</sup> Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, *Medición de la pobreza, 2008-2018*, [https://www.coneval.org.mx/Medicion/PublishingImages/Pobreza\\_2018/Serie\\_2008-2018.jpg](https://www.coneval.org.mx/Medicion/PublishingImages/Pobreza_2018/Serie_2008-2018.jpg)

<sup>44</sup> Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, *Medición de la pobreza*, <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>

De acuerdo con estas variables, a septiembre del 2020, la línea de pobreza por ingresos es de \$3,255.00 al mes, en zonas urbanas, y \$2,130.24 en zonas rurales, mientras que la línea de pobreza extrema por ingresos es de \$1,671.38 en zonas urbanas y \$1,202.05 en zonas rurales. Es decir, que una persona con un ingreso mensual igual o superior a \$3,255.60, tendría acceso a los bienes y servicios básicos, y no estaría considerada por debajo de la línea de pobreza por ingresos.<sup>45</sup> Sin embargo, según datos del CONEVAL, en 2018, el 41.9% de la población mexicana, se encontraba en situación de pobreza, es decir 52.4 millones de mexicanos. 48.8%, o 61.1 millones, se encontraban por debajo de la línea de pobreza por ingresos, y 57.3%, correspondiente a 71.7 millones, carecían de acceso a la seguridad social.<sup>46</sup> Apenas el 21.9 % por ciento de la población, no caía en algún tipo de pobreza o carencia social.

Lo anterior supone que apenas 27.4 millones de personas, tendrían acceso a un ingreso superior a los \$3,255.60 que representan los bienes básicos, y aparte de ello no tendría carencias sociales. Esto explica el argumento de que, el salario mínimo en 2020, correspondiendo a poco más de \$3,500 mensuales, ubicaría a un trabajador por encima de la línea de pobreza.

### III. EL LIMITADO EJERCICIO DEL DERECHO A LA PENSIÓN EN MÉXICO

Uno de los grandes problemas que se encuentran al estudiar el impacto de la subcontratación ilegal en México, es la ausencia de un registro de empresas subcontratistas, una ausencia que fue atendida después casi 10 años de entrada en vigor de la regulación de esta práctica en México.

---

<sup>45</sup> *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*, op. cit., p. 6.

<sup>46</sup> Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, *Pobreza en México*, <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-2018.aspx>

Por otro lado, también existe una carencia de información por parte de los trabajadores para hacer efectivos sus derechos laborales. Al no haber existido durante años un registro de empresas subcontratistas, el trabajador no tenía la posibilidad de verificar por sí mismo, que se encontraba sujeto a una relación laboral que respetara sus derechos.

Sin embargo, un problema aún mayor se encuentra al considerar la perspectiva de retiro del trabajador, no sólo ante la afectación del *outsourcing* ilegal, sino en el hecho de transitar una vida económicamente activa, en un país en donde más de la mitad de la población económicamente activa está en la informalidad, y en donde aunado a eso, más de la mitad de dicha población percibe 2 salarios mínimos.

Por lo tanto, las condiciones que ha exigido el sistema de pensiones en México vigente desde 1997, no responde a la realidad de la vida laboral en país. Antes de haber implantado como requisito un mínimo de 1250 semanas de cotización, y el cálculo de una pensión, sobre un fondo individual de ahorro, se debió haber garantizado que los trabajadores mexicanos tuvieran las posibilidades de gozar de los derechos laborales y de seguridad social necesarios para el cumplimiento de dichos requisitos.

Las empresas subcontratistas, al no cumplir con los derechos de seguridad social de los trabajadores, repercuten en el fondo de ahorro de los mismos. Esto disminuye la densidad de cotización, y retrasa el ejercicio del derecho a la pensión por parte de los trabajadores. En el caso de que el trabajador no cotice respecto de su sueldo real, genera también una repercusión en su fondo de ahorro. Estos hechos, junto con la falta de empleo formal, vuelven inalcanzable el requisito impuesto por la ley, respecto de las semanas de cotización.

Por otro lado, en el supuesto de que se obtengan las condiciones para acceder a una pensión mínima garantizada, esta era calculada sobre un salario mínimo, que en la práctica no cumple con su función, que es abastecer al trabajador de lo mínimo indispensable para su subsistencia. Este problema se ha agravado aún más tras la

reforma, que avala que los trabajadores tengan pensiones por debajo del salario mínimo, al indexar la figura a la Unidad de Medida y Actualización.

Todo lo anterior, se traduce, y traducirá, en una baja tasa de reemplazo en cuanto a las pensiones, o bien, una tasa de reemplazo que en la realidad no satisface las necesidades de un pensionado. Aparte de ello, hay que considerar la heterogeneidad entre los diversos sistemas de pensiones en el país, que dificulta la homologación de derechos. Por lo tanto, se puede decir, que, como se ha planteado en la hipótesis, existe una combinación entre la presencia del outsourcing ilegal, y el actual sistema de pensiones, que genera una afectación generalizada al derecho a la pensión de los trabajadores en México.

### III. PROPUESTAS PARA UNA MEJOR REGULACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN Y DEL DERECHO HUMANO A LA PENSIÓN

#### 1. PROPUESTAS PARA UNA MEJOR REGULACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN

Si bien la reforma que ha entrado en vigor en abril de 2021, ha solventado la ausencia de un registro nacional de las empresas que tengan como objeto la subcontratación, se ha dejado de lado un elemento fundamental para la prevención de la subcontratación ilegal, que es la defensa por parte del trabajador mismo respecto de sus propios derechos. La nueva etapa de conciliación, deja en estado de indefensión al trabajador, frente a las conocidas presiones por parte de los empleadores, de llegar a un convenio favorable a los intereses de la empresa.

Aunado a lo anterior, el derecho a la pensión, sigue siendo considerado como derecho de segunda, al no ser una de las causales por las cuales el trabajador quede exceptuado de agotar, la ahora obligatoria, etapa de conciliación en el nuevo proceso laboral.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Ley Federal del Trabajo, *op. cit.* artículo 365 Ter.

Por lo tanto, se concluye que la mejor vía para regulación de la subcontratación, lejos de estar en la prohibición de la misma, se encuentra en la facilidad que se le pueda dar a los trabajadores para ejercer la defensa de sus derechos. Esto se debe de manifestar en un fácil acceso del trabajador al conocimiento sobre si, su empleador incurre o ha incurrido en ilegalidades respecto de los derechos de otros trabajadores. Además, tanto la etapa obligatoria de conciliación como los convenios que se realicen en cualquier otra etapa del juicio, debieran de excluir a lo relativo a las cuotas obrero patronales, para que las mismas sigan un procedimiento independiente.

## 2. PROPUESTAS RELATIVAS A LA MEJOR TUTELA DEL DERECHO A LA PENSIÓN

En cuanto al derecho a la pensión, se concluye que, los parámetros internacionales a través de los cuales se busca satisfacer la evaluación de las pensiones en México, indican por sí mismos, que, la base del cálculo de la pensión garantizada, es decir, el salario, es la raíz del problema respecto de las pensiones en México. Sin embargo, este problema implica, a su vez, otras situaciones viciadas, que trastocan algunos de los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo en México.

## 3. INGRESO DE BIENESTAR

Si la pensión se calcula sobre el salario, y la base de la figura del salario es el salario mínimo, en el sentido de que esta figura denota la idea de un ingreso suficiente para la subsistencia de una familia, entonces al reevaluar el salario mínimo y su cálculo, resultará que todo lo que se concibe a través de él, a su vez, tiene que ser replanteado. El problema no es tanto que no haya sido cuestionada la idoneidad del salario mínimo en México, sino que no hay información objetiva y de fácil acceso, respecto de la cual, se pueda

verificar un nivel de ingreso que genere con certeza el acceso a niveles de bienestar, y que sirva como un parámetro a las políticas salariales.

Al no saber qué ingreso se necesita para un nivel de bienestar, sólo se sabe que el salario mínimo no es suficiente, pero no existe una meta clara hacia la cual guiar los ingresos en México. Para lograr esto, habría que diferenciar entre el salario mínimo, y un ingreso que alcance una meta definida de bienestar. Es por ello que se propone la creación del ingreso de bienestar.

La implementación de una figura como la del ingreso de bienestar, generaría una mayor claridad en el estudio de los ingresos de los trabajadores mexicanos. Facilitaría el estudio de los niveles de bienestar y de pobreza. Además, atendería a una realidad de la vida laboral a nivel internacional, que es la multiplicidad de actividades económicas que realiza un individuo para solventar sus necesidades.

Los elementos para determinar un ingreso de bienestar, pueden estar ya en uso, por ejemplo, a través de las mediciones que realiza el CONEVAL respecto de situación de: pobreza, pobreza extrema, población vulnerable por ingresos, población vulnerable por carencias sociales y población o pobre y no vulnerable. Así, la determinación de un ingreso de bienestar podría surgir como una herramienta para impulsar políticas públicas, basada en parámetros ya existentes en México.

#### 4. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA PENSIÓN COMO DERECHO HUMANO EN LA CPEUM

El derecho a la pensión, dentro de los derechos sociales, está reconocido por los tratados internacionales que se han mencionado en el presente texto. Considerando el principio de progresividad, también ya comentado, se puede considerar al derecho a la pensión de manera expresa en la Constitución Federal, lo cual generaría



nuevas herramientas jurídicas como apoyo a los trabajadores en la defensa de sus derechos. Lo anterior estaría en conformidad con lo expuesto en el principio de progresividad en conformidad con el Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, y de su Observación General no. 3, citados en este texto.

Y se considera al derecho a la pensión como un derecho humano, entonces deja de estar supeditado a la relación bilateral tradicional del trabajo, o a la dimensión trilateral que ha surgido de la flexibilización de las relaciones de trabajo. Esto, como un reflejo de la dinámica del mundo laboral, que se ha transformado desde el desarrollo del derecho del trabajo, hace más de un siglo, hasta las primeras décadas del siglo XXI.

## 5. AMPLIACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

La Organización Internacional del Trabajo ha definido al trabajo como: “el conjunto de actividades, remuneradas o no, que producen bienes o servicios de una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad, o proveen los medios de sustentos necesarios para los individuos”.<sup>48</sup> Atendiendo a esta definición empleada por la OIT, se puede concebir al trabajador, sin los límites que impone la relación a uno o varios empleadores, trasladándolo al actor de todo el conjunto de actividades, aún las no remuneradas, que le permitan la satisfacción de sus necesidades. Se propone, entonces, la adopción del concepto de trabajador, en la legislación mexicana, para armonizarlo con el concepto de trabajo de la OIT.

Como se ha señalado antes, dentro de los márgenes del principio de progresividad, se encuentra la implementación de los elementos técnicos y materiales necesarios, por parte del Estado, para lograr

---

<sup>48</sup> Organización Internacional del Trabajo, ¿Qué es el Trabajo decente?, [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

la máxima implementación posible de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Es por ello que se considera pertinente y necesario, cambiar los paradigmas del Derecho del trabajo y del sistema de pensiones en México, para que la tutela de los derechos de los trabajadores, estén acordes con la realidad laboral del siglo XXI.

Al romper los márgenes tradicionales del concepto de trabajador, e implementando el uso del ingreso de bienestar dentro de la legislación mexicana, se estarían generando nuevas herramientas para la implementación de políticas públicas, así como de elementos legales que permitirían una posición más activa por parte de los trabajadores en la defensa de sus derechos.

#### IV. CONCLUSIONES

A pesar de las reformas implementadas en 2020 y 2021 tanto a la regulación de la subcontratación, como al sistema de pensiones, existen figuras y procesos que necesitan ser revisados a mayor profundidad, para que las reformas que se implementen, tengan un verdadero impacto en la calidad de vida de la población mexicana.

Las propuestas que se han expuesto en el presente texto, buscan facilitar una tutela más efectiva, respecto del derecho a la pensión y en general, de los derechos laborales y de seguridad social, derechos que muchas veces han visto violentados aquellas personas que han concluido, o están por concluir, su vida laboral.

Se ha apelado al principio de progresividad, precisamente sobre el entendimiento de que la naturaleza misma de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, por un lado, complica la completa tutela efectiva de los mismos, de una forma inmediata, debido a las exigencias materiales a las que estas se enfrentan; pero por el otro lado, deben de garantizarse gradualmente mediante el desarrollo de todas las medidas técnicas posibles para su progresiva implementación. Por lo tanto, la generación de figuras jurídicas que tengan como consecuencia, que se ahonde en cuestionamien-

tos concretos – como lo es el desarrollo de la figura de ingreso de bienestar- y proporcionen más herramientas legales a la población para defender sus derechos – como la inclusión expresa del derecho humano a la pensión en la Constitución Federal-, lejos de sobrepasar las limitantes materiales para tutelar dichos derechos, generarían, a mediano y largo plazo, respuestas más claras y con bases más objetivas, que se podrían usar, tanto para la implementación de políticas públicas, como para una mayor conciencia y defensa de los derechos de los trabajadores en México.

## V. FUENTES DE CONSULTA

### 1. BIBLIOGRAFÍA

AZUARA, Oliver y Mariano Bosch (*et. al.*), *Diagnóstico del sistema de pensiones mexicano y opciones para reformarlo*, Banco Interamericano de Desarrollo, marzo 2019.

COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, *Diagnóstico del Sistema de Ahorro para el Retiro en México. Funcionamiento, beneficios y retos*, México, 2018.

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*, México, 2012.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Censos económicos 2014. Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing*, México, 2014.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE. Cuarto trimestre de 2019. Principales indicadores laborales de las ciudades*, México, febrero 2020.

KURKCYN VILLALOBOS, Patricia, “Seguridad social”, en FIX ZAMUDIO, Héctor, (Ed) *Instituciones sociales en el constitucionalismo contemporáneo*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.

ORGANISATION OF ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, Publishing, *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris, 2019.

ORTIZ, Isabel y Favio Valverde Durán, (eds.), *Reversing Pension Privatizations. Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America*, Ginebra, 2018.

PODETTI, Humberto A., “Los principios del Derecho del trabajo”, en Néstor De Buen Lozano (ed.), *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, ALFREDO, (et. al.), *La subcontratación: un fenómeno global*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.

## 2. HEMEROGRAFÍA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, “Con ingresos no recaudados por Outsourcing se podrían comprar más medicamentos y equipo médico: Zoé Robledo”, en *IMSS Prensa*, México, Ciudad de México, febrero 2020, No. 088/2020, <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202002/088>

ROLDÁN, MARILÚ, “Piden cortar de tajo y acabar con la fiesta del outsourcing ilegal”, en *La silla rota*, México, 12 de febrero de 2020, <https://lasillarota.com/nacion/piden-cortar-de-tajo-y-acabar-con-la-fiesta-del-outsourcing-ilegaloutsourcing-imss-uif-senado/361076>.

## 2. LEGISGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Ley Federal del Trabajo, México 1970.

Observación General N.3: la índole de las obligaciones de los Estados partes, 1990.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

## 2. ELÉCTRONICAS

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Medición de la pobreza*, <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Medición de la pobreza, 2008-2018*, [https://www.coneval.org.mx/Medicion/PublishingImages/Pobreza\\_2018/Serie\\_2008-2018.jpg](https://www.coneval.org.mx/Medicion/PublishingImages/Pobreza_2018/Serie_2008-2018.jpg)

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Pobreza en México*, <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-2018.aspx>

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *La densidad de cotización: Elemento fundamental de las pensiones*, 2022, <http://www.pension-ims.com/index.php/blog/27-la-densidad-de-cotizacion-elemento-fundamental-delas-pensiones>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Censos económicos*, 2019, <https://www.inegi.org.mx/app/saic/default.html>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Población ocupada según nivel de ingreso, nacional trimestral*, 17 de febrero de 2022 <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=602>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Observación general N° 3: La índole de las obligaciones de los Estados Partes*, párrafo 9, <https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-no-3-indole-obligaciones-estados-partes>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ¿Qué es el Trabajo decente?, [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

PLATAFORMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA, <https://consultapublicamx.inai.org.mx/vutweb/faces/view/consultaPublica.xhtml#sujetosObligados>

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, “Diagnóstico de la Generación AFORE IMSS”, *Apuntes sobre el SAR no.2*, México, 2019, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/509334/2\\_AP-nov-19\\_Diagno\\_stico\\_IMSS\\_GA.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/509334/2_AP-nov-19_Diagno_stico_IMSS_GA.pdf)