

SUBCONTRATACIÓN LABORAL, TERCERIZACIÓN Y TRABAJO NO RECONOCIDO, FACTOR LATENTE DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJADOR MEXICANO

LABOR SUBCONTRACTING, OUTSOURCING, AND UNRECOGNIZED WORK, A LATENT FACTOR OF PSYCHOSOCIAL RISK FOR THE MEXICAN WORKER

GABRIEL ABRAHAM CHAPA ABREGO¹

Resumen: La subcontratación o tercerización puede ser considerada por cúpulas empresariales y por la academia como una de las herramientas de contratación laboral más usuales en el mercado laboral. Sin embargo, su práctica, en constante expansión y ya generalizada en casi todo sector productivo y de servicios, ha sido primordialmente orientada a la evasión de responsabilidades patronales en general y, consiguientemente, de impuestos y de aportaciones de seguridad social, lo que la ha convertido en uno de los mayores y más trascendentes factores de riesgo psicosociales y de empobrecimiento del trabajador mexicano en las actuales generaciones en edad productiva; por lo que un análisis orientado a estos aspectos internos del trabajador como factor humano que no se ven resulta por demás incuestionablemente relevante.

Palabras clave: subcontratación; tercerización; trabajador; compliance laboral; debida diligencia; integridad; ética empresarial; responsabilidad social; derechos laborales; trabajo decente; derecho fiscal; impuestos; seguridad social; delitos fiscales; trabajo no reconocido; factores psicosociales; salud mental; psicología organizacional; salud laboral; factores de riesgo psicosocial; depresión; ansiedad.

¹ Doctorando en derecho fiscal, Maestro en Derecho Constitucional y Especialista en derecho Fiscal por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Conferencista Nacional e Internacional. Abogado Postulante y Consultor>. Contacto:<g.chapafiscales@gmail.com>. ORCID:<<https://orcid.org/0000-0002-0810-2672>>

Abstract: Subcontracting or outsourcing can be considered by business leaders and academia as one of the most common labor recruitment tools in the labor market. However, its practice, constantly expanding and now widespread in almost every productive and service sector, has been primarily aimed at evading employer responsibilities in general and, consequently, taxes and social security contributions. This has turned it into one of the greatest and most significant psychosocial risk factors and impoverishment of Mexican workers in the current working-age generations. Therefore, an analysis focused on these internal aspects of the worker as a human factor—often invisible—is unquestionably relevant.

Keywords: Subcontracting; outsourcing; worker; labor compliance; due diligence; integrity; business ethics; social responsibility; labor rights; decent work; tax law; taxes; social security; tax crimes; unrecognized work; psychosocial factors; mental health; organizational psychology; occupational health; psychosocial risk factors; depression; anxiety.

Sumario: I. Planteamiento del problema. II. Subcontratación en México. III. El impacto económico y psico-social de La subcontratación en México. IV. Subcontratación laboral como obstáculo de acceso al trabajo decente, de autorrealización económica y social del trabajador. 1) Trabajo no declarado y estrés laboral. V. La subcontratación y el trabajo no reconocido como factor latente de riesgo psicosocial en México. 1) El trabajo decente, crucial para el desarrollo sostenible. VI. Conclusión. VII. Fuentes de consulta.

A mi madre, mis hermanos, mi universidad (UNAM) y mi país (México).

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La subcontratación ha evolucionado como respuesta a las exigencias y transformaciones del mercado laboral contemporáneo, consolidándose como una herramienta estratégica para el desarrollo empresarial y corporativo. No obstante, sus efectos negativos sobre las condiciones laborales han resultado significativamente perjudiciales para los trabajadores. Al respecto, diversos estudios han señalado que, cuando se aplica de manera poco ética, la subcontratación puede constituir un factor de riesgo psicosocial. Por ello, la presente investigación se propone evidenciar cómo el uso indebido de esta práctica se ha vinculado de forma directa con problemáticas estructurales, tales como la desigualdad y la precarización laboral que afectan de manera generalizada a los trabajadores mexicanos durante su vida laboral.

II. SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO

En un intento por atenuar y resolver los problemas del fallido “Estado de Bienestar” (*welfare state*), debido principalmente a la incapacidad de la mayoría de los Estados que lo incluyeron para asumir sus costos económicos y culturales, y con el fin de reestructurar y superar la crisis económica y social que éste generó, se han adoptado diversos esquemas de contratación y relación laboral, tales como la denominada “subcontratación”, “tercerización” u “outsourcing”, con los que se consideró que estos esquemas resolverían los problemas de fondo que el Estado de Bienestar había causado a las finanzas públicas, dada la rápida expansión demográfica y el significativo aumento en la esperanza de vida; sin embargo, no se contempló ni atenuó de forma alguna el problema y el impacto negativo que la adopción, y posteriormente el abuso, de estos esquemas de relación laboral generarían en el desarrollo laboral y en la calidad de vida de las nuevas generaciones de trabajadores

en etapa productiva, tanto en la iniciativa privada como, aún peor, dentro del propio Estado, como se analizará, esto debe considerarse una problemática socio-laboral de gran impacto negativo para el trabajador y su desarrollo social y personal.

Puesto que el uso de estas formas o esquemas de relación laboral, resultaron altamente perjudiciales para los derechos laborales y de seguridad social del trabajador que llegan a atentar contra su dignidad humana y no solo eso, si no que propiciaron acciones y actos poco éticos y hasta delictivos como la defraudación fiscal y el lavado de dinero, esquemas que son empleados cotidianamente hasta por la delincuencia organizada y corrupción gubernamental como uno de sus mecanismos y vehículos de obtener y posteriormente blanquear capitales de procedencia ilícita.

Las relaciones laborales a lo largo del mundo se han visto siempre delimitadas y normadas por la directriz que las políticas públicas sugieran para su formalidad. Y su análisis no puede o no debe de ninguna forma estar distanciado u omitir las cuestiones que en *materia fiscal y seguridad social* tienen impacto, y consecuentemente en el desarrollo económico, personal y social de los gobernados (*trabajadores*). Es decir, el determinar una política pública o incorporar determinadas ideologías o prácticas a esta, sin excepción impactará de forma determinante en el presente y futuro de varias generaciones de gobernados hasta en su más personal desarrollo, además de lo social y profesional que evidentemente se verán modificados por diferentes razones que se analizarán, y máxime si estas las adopta e implementa el propio Estado en sus relaciones laborales, lo cual se considera ha logrado agudizar los efectos negativos de esta cuestión que se analizará, que de por si es dañina para el individuo, el núcleo familiar y la de la sociedad en general.

En efecto, el adoptar en los últimos años esquemas de subcontratación como recurso o tendencia, genera un fuerte detrimento o impacto socialmente negativo que no es posible separar y distanciar

del sistema complejo de la sociedad misma (Niklas Luhmann)², problema que no es ni real ni propiamente la subcontratación, si no el simularla.

Los trabajadores que son subcontratados, por lo general son trabajadores que cumplen con el mismo horario de trabajo y con las mismas actividades que aquellos que si son contratados por la empresa de forma directa, pero con prestaciones de seguridad social que no son las mismas, son mucho menores, o inclusive simplemente no se les dan.

Bajo estas modalidades de subcontratación, el trabajador se ve en la disyuntiva de contar o no contar con seguridad social, ya que debe ser pagada por sí mismo, con la implicación de tener que contratarla con su propia remuneración de por si baja, implicando también la exigencia de tener que invertir en su afore en caso de que quiera tener acceso a un ingreso (*generalmente mínimo*) a la hora de su retiro.

² “Sociólogo alemán profundamente original y difícilmente clasificable, Niklas Luhmann (1927- 1998) ha elaborado una teoría ambiciosa y coherente en la que describe la sociedad moderna como un sistema. Constituido, no tanto por individuos sino por comunicación, se diferencia en subsistemas funcionales cerrados a través de códigos especializados: los sistemas político, económico, religioso, artístico o jurídico. Inspirándose en autores, teorías y disciplinas muy diferentes, Niklas Luhmann ha construido una de las obras más fecundas y singulares del siglo XX. De manera más precisa, el objetivo de este artículo es analizar su teoría de los sistemas” ...

... “La construcción conceptual desarrollada por Niklas Luhmann, quien intenta conciliar la idea aristotélica de sociedad con la moderna idea de sistemas colocando como principal foco de interés no el control, la estabilidad y la planificación social -a la manera del estructural funcionalismo- sino la autonomía, la estabilidad dinámica y la evolución –a la manera de lo que este autor gusta en llamar el funcional estructuralismo (Luhmann, 1997:78 y ss). El resultado de esta concepción es la construcción de un concepto unitario de sociedad como sistema autorreferencial y autopoiético que incluye a todos los demás sistemas sociales sostenido en el concepto de “sistema de la sociedad mundial”. Consultado en: “La teoría de sistemas de Niklas Luhmann” por Eguzki Urteaga, Universidad del País Vasco, Departamento de Sociología, 2009.

Por lo que los trabajadores bajo supuestos de contratación tercerizada, aunque en algunos casos llegasen a percibir un ingreso similar al que está contratado de forma directa por la empresa, realmente su ingreso va a resultar menor o lo limita más económicamente, aunque aparentase que no es así.

Ya que si por ejemplo, una persona que percibe un salario mensual promedio, debe destinar para obtener los seguros mínimos de seguridad social representaría un porcentaje significativo del mismo, disminuyendo aún más el ingreso para hacer frente a sus gastos normales de vida, cantidad que evidentemente resulta insuficiente para que una persona sola, pueda subsistir dados los costos actuales de los bienes, arrendamiento y servicios básicos, aunado a el alto costo de vida que existe en las grandes urbes donde se desarrollan y ofertan la mayoría de las fuentes de empleo. Y no se diga, si este cuenta con familia y dependientes económicos, pero que sin embargo ocurre con gran cotidianidad, generando un impacto negativo en el poder adquisitivo y hasta en el acceso a la canasta básica de las nuevas generaciones de trabajadores en edad productiva y de manera directa en contra del mismo Estado.

Y al referirnos a todos estos elementos arriba citados y abordados, estamos hablando de temas íntimamente relacionados con la denominada ética empresarial, responsabilidad social empresarial, y en este caso en concreto de la ética y responsabilidad social gubernamental, que como se analizará y evidenciará, se han dejado totalmente de lado con el uso indiscriminado de estas prácticas que muchas veces llegan a la simulación laboral y por tanto a rayar en lo ilegal. Impactando fuerte y negativamente en el desarrollo personal, *psico-emocional* y profesional de la población económicamente activa y su futuro.

Es imprescindible el establecer restricciones y modificaciones a esta tendencia de relaciones laborales sin responsabilidad social patronal, que incluso han permeado en el gobierno tanto a nivel local como Federal, generando un estado de incertidumbre laboral y del

futuro del trabajador a nivel nacional, además de que ha impactado negativamente en la parte de sociedad que se encuentra en etapa laboral, potencializándose como un factor que propicia y es vehículo de delitos en perjuicio del propio Estado y sus finanzas.

Estos factores que se ha determinado adherir a las políticas públicas, con la creencia de que con su implementación se mejorarían aspectos importantes de las finanzas públicas, disminuyendo la carga de pensiones del Estado, ha ocasionado un impacto negativo de enormes proporciones en las generaciones del presente, e innegablemente repercutirá en las próximas, por lo que constituye la necesidad de un accionar jurídico de suma relevancia en materia de interés y responsabilidad social, finanzas públicas y desarrollo personal, cuestión que hasta la fecha no ha sido tratada por el propio gobierno con seriedad e incluso debiese tratarse ya con mucha preocupación.

En una definición completa y actual conforme a la forma de emplearse por nuestra sociedad moderna dentro del mundo empresarial y del mundo de los negocios, las fuentes en general nos refieren que el *outsourcing* está generalmente estrechamente relacionado con la denominada “subcontratación de servicios”, ya que su fin es la búsqueda de una fuente externa a la empresa que le preste de manera eficiente determinados servicios, para que esta pueda concentrarse o centrarse en los aspectos elementales o claves de su negocio o producción.

El objetivo de la subcontratación puede referir al desarrollo, mejora o a él delegar un área o funciones del negocio en específico, para que se realicen de manera más eficiente, económica, o especializada. Obteniendo así más tiempo y recursos para su actividad empresarial u objeto social, pero también se puede tratar de profesionalismo o excelencia en determinado producto o área con el fin de ser competitiva³.

³ Castillo, Alejandro; *Responsabilidad solidaria en el Derecho del trabajo*, Cuadernos de Fundación Derecho del trabajo y la seguridad social, N° 8, Fundación de Cultura Universitaria,

El autor uruguayo Luis Stolovich, en su obra intitulada *La tercerización ¿Con qué se come?*, abunda en el tema y de manera sencilla explica cómo es que empresarialmente se da el proceso de *tercerización y/o de externalización*:

... “Se dice que existe un proceso de tercerización cuando una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida para otra empresa. Esta otra empresa es una “tercera”, de ahí el nombre de “tercerización” al proceso mediante el cual se le transfieren actividades. Dada la naturaleza de lo que ocurre en tales casos podríamos encontrar otro nombre para bautizar este proceso: externalización. La actividad que antes se desarrollaba internamente, dentro de la empresa (y que por tanto estaba “internalizada”), pasa a “externalizarse”, o sea a desenvolverse en el exterior de la empresa⁴.” ...

La subcontratación se ha convertido en una estrategia importante y eficaz para que las empresas puedan crecer y volverse más competitivas. Una de sus principales ventajas es que permite a las organizaciones enfocarse en las actividades más importantes de su negocio. Al dejar en manos de otras empresas tareas secundarias, como la contabilidad o el soporte técnico, las compañías pueden dedicar más recursos a mejorar sus productos o servicios⁵

Montevideo, 2004, pp. 13-14: “la externalización permitiría alcanzar varios objetivos: a) que la empresa se centre más en lo que mejor hace para obtener lucro y deje que otros manejen las funciones de apoyo que, aunque son básicas en el mantenimiento de la organización, no son productoras intrínsecas de beneficio empresarial; b) al externalizar ciertas operaciones las empresas consiguen acceder a proveedores que debido a su especialización pueden ofrecer servicios a costos reducidos, evitando la adquisición de infraestructura para realizar actividades periféricas; y c) la externalización dota a las empresas de la flexibilidad que se precisa en mercados muy cambiantes y que se caracteriza porque los productos tienen cada vez ciclos de vida más corto”.

⁴ Stolovich, Luis, *La tercerización ¿Con qué se come?*, CIEDUR, Montevideo, Uruguay, [sf], pp. 12-13. Disponible en la World Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf>.

⁵ Jackson, J.K., *Outsourcing and the Global Economy*. Washington, D.C., Brookings Institution Press, 2021.

También resulta que ha sido por demás útil al sector industrial para crecer en otros países diversos al de su origen. Al poder trabajar con empresas locales en el extranjero, es más fácil entender las leyes, la cultura y las necesidades de los nuevos posibles clientes, lo que facilita la inmersión en nuevos mercados⁶.

Además, este modelo o modelos ayudan a las empresas a adaptarse más fácilmente a los cambios del mercado. Por ejemplo, si una empresa necesita aumentar su producción por solo unos meses dentro del año, puede contratar más servicios sin contratar nuevo personal de base⁷.

Otra ventaja indiscutible es que la subcontratación permite acceder a personal especializado y tecnología sin necesidad de hacer grandes inversiones. Muchas empresas ahorran dinero al contratar servicios externos en vez de necesariamente contar con equipos internos para tareas altamente especializadas o muy específicas⁸.

En vista de lo anterior, el “outsourcing” desde *un punto de vista positivo y con fines empresariales éticos y legales* se ha convertido innegablemente con el paso de un muy corto tiempo, en una herramienta altamente empleada a nivel incluso global para mejorar y eficientar actividades y procesos empresariales, influyendo directamente en aspectos relevantes de la empresa como lo son costos, relaciones laborales, capacidad de respuesta competitiva a mayores volúmenes y exigencias de negocio, en cualquiera de las áreas de mercado y producción ya sea como proveedor de bienes y/o, prestando servicios.

⁶ Dominguez, L., *Smart Global Expansion through Outsourcing*. London: Global Edge Press, 2020.

⁷ Corbett, M.F., *The Outsourcing Revolution: Why it Makes Sense and How to Do It Right*. New York: Dearborn Trade Publishing, 2022.

⁸ Deloitte, *Global Outsourcing Survey 2023* (Deloitte, 2023), disponible en: <https://www2.deloitte.com>

Es posible considerar, que el aumento tan exponencial de la subcontratación en el mundo empresarial también ha obedecido o ha sido el resultado obligado del que los campos del conocimiento y de la ciencia se han ampliado exponencialmente, y exigen cada día un mayor grado de especialización por parte de los sectores industriales o personal que lo emplea como medio de producción, como profesión y/o servicio técnico según sea el caso.

Ahora bien, Por considerarle como un factor clave de este aumento en el uso de la subcontratación dentro del mundo empresarial, también tenemos como un factor relevante, el crecimiento demográfico y poblacional en todo el mundo derivado del aumento de natalidad⁹ y la disminución de mortandad infantil y aumento de la esperanza de vida¹⁰, que en comparación con el siglo pasado es significativamente mucho mayor, es decir que cada día nacemos más y sobrevivimos más tiempo, vivimos por mucho más tiempo y en general somos más¹¹. Como se demuestra en la siguiente gráfica que elaboro el propio Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI):

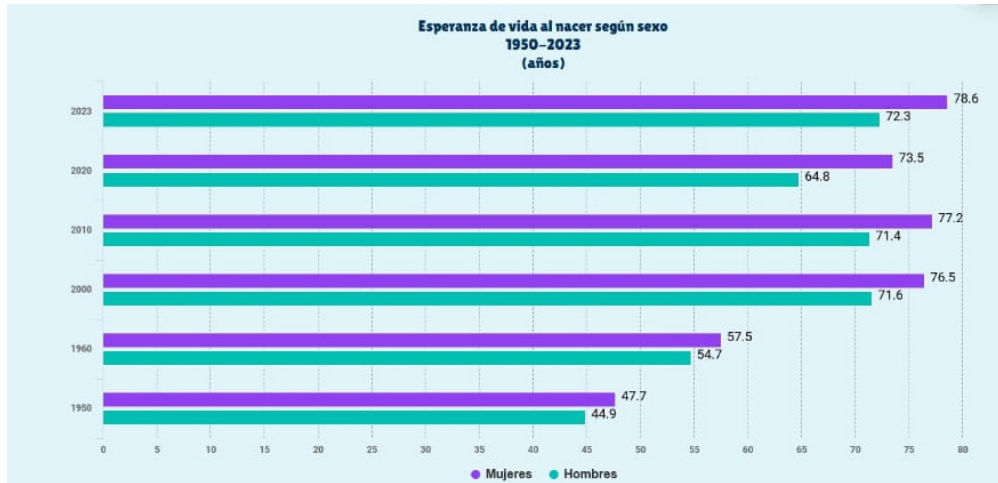
- En 1930, la esperanza de vida para las personas de sexo femenino era de 35 años y para el masculino de 33.
- Al 2010 este indicador fue de 77 años para mujeres y 71 para los hombres, en 2016, se ubicó en casi 78 años para las mujeres y en casi 73 años para los hombres.

⁹ <https://elordennmundial.com/mapas/la-esperanza-de-vida-en-el-mundo/> los datos del Instituto de Estadística de la Unesco de 2016.

¹⁰ <http://data.uis.unesco.org/>.

¹¹ <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx>.

Cuadro 2. Evolución en la esperanza de vida. Mujeres y hombres.



Fuente: https://beta.cuentame.inegi.org.mx/descubre/poblacion/esperanza_de_vida/

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) En su estudio intitulado *Preventing Ageing Unequally*¹² afirma que en 1980, había una media de 20 personas de 65 años o más por cada 100 personas en edad productiva; y para el año 2015 esta cifra había aumentado a 28 y para 2050 proyecta que está casi se duplique hasta alcanzar 53¹³. A la vez que el estudio advierte seriamente que, a causa de esto, la desigualdad ha ido en

¹² <https://www.oecdilibrary.org/docserver/9789264279087en.pdf?expires=1598415290&id=id&accname=guest&checksum=06180FA985AC5D63BAE4C72F55966CE4>, Consultado el 19 de octubre de 2023.

¹³ <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/el-envejecimiento-de-la-poblacion-y-la-creciente-desigualdad-afectara-seriamente-a-las-jovenes-generaciones.htm>, Consultado el 19 de octubre de 2023.

aumento de generación en generación. Entre quienes empiezan su vida productiva ahora es mucho mayor que entre los ancianos de hoy.

El envejecimiento de la población reduce la capacidad productiva y la sostenibilidad de las economías y, por extensión, de sus propios sistemas de bienestar.¹⁴ (Cuestión en la que más adelante nos adentraremos en su estudio por su relevancia en el tema).

Al ser cada vez más personas y vivir durante más tiempo, se ha generado una sobrepoblación mundial y una muy alta densidad poblacional, por lo que el mercado exige mayores volúmenes de producción y de negocios en un menor tiempo, convirtiéndose en factores reales y relevantes en el mercado, que pueden llevar a las empresas a sobrepasar sus capacidades y sus propios recursos, y por ello el empleo de la tercerización, se ha convertido en una herramienta eficaz y eficiente para mejorar aspectos empresariales tales como el costo e implicaciones en las relaciones laborales así como en su capacidad de respuesta y reacción, entre otros.

Derivado de la variedad de sentidos con que la expresión de subcontratación es utilizada, La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro de la obra intitulada *Descentralización tercerización subcontratación* analiza y propone precisiones conceptuales para su definición, para lo cual realiza las siguientes divisiones:

2.5. -Subcontratación en sentido amplísimo. A veces se la identifica con la tendencia empresarial y productiva a realizar parte de sus actividades a través de otras unidades más o menos independientes (en rigor, esto es descentralización productiva o tercerización). En estos casos, la idea de subcontratación se utiliza con un alcance que podríamos llamar amplísimo, más bien económico o sociológico, incluyendo toda operación de tercerización o descentralización.

2.6. -Subcontratación en sentido amplio. Otras veces, con más precisión técnico-jurídica, la palabra subcontratación se utiliza para referirse a

¹⁴ <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/el-envejecimiento-de-la-poblacion-y-la-creciente-desigualdad-afectara-seriamente-a-las-jovenes-generaciones.htm>.

uno de los instrumentos jurídicos utilizados para realizar esa tercerización o descentralización empresarial.

2.7. -Subcontratación en sentido estricto. Pero todavía es necesario precisar que la subcontratación no es la única forma jurídica de tercerizar o descentralizar. En efecto, la descentralización productiva y la tercerización pueden realizarse también a través del recurso a intermediarios o a suministradores de mano de obra, que pueden distinguirse de la subcontratación propiamente dicha o subcontratación en sentido estricto. Sucede que algunos autores y algunas legislaciones nacionales utilizan la palabra subcontratación en un sentido amplio, incluyendo la intermediación y el suministro de mano de obra.¹⁵

Y sí, seguramente los temas tratados y los conceptos citados y transcritos líneas arriba con relación al tema sujeto a estudio, tuvieron el fin u objetivo esencial en un principio de crear y emplear los diversos esquemas de subcontratación siempre encaminados a “la mejora empresarial, y a eficientar recursos”. Sin embargo lamentablemente de formas que rayan en ser denigrantes e inclusive que podrían ser señaladas de inhumanas (como se tratara en el capitulo), el abuso de estas figuras y esquemas de subcontratación, que al no estar completamente o explícitamente previstas en ley o que al estar al límite de lo legal, al emplearse generan lamentables temas de inestabilidad laboral, acceso a un trabajo decente y digno¹⁶, carencia de probidad y seguridad social, y hasta de impactar en el auto estima y anhelos de autorrealización y desarrollo personal de la fuerza laboral¹⁷. E incluso, podría afirmarse que actualmente,

¹⁵ Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia, *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, pp. 9-10.

¹⁶ “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. Visible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

¹⁷ Abraham Maslow cree que el ser humano es un individuo cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de toda su vida. A medida que el hombre o mujer satisfacen sus necesidades

es uno de los mayores promotores de la desigualdad social y de la disminución de la calidad de vida y del poder adquisitivo de la población económicamente activa y en edad de trabajar.

Por todo lo anterior, es menester el reiterar que la subcontratación entre empresas o sociedades realmente no consiste o es más que un acto o actos mercantiles entre sujetos de comercio que se contratan, y no debiese implicar mayor cuestión, y sin embargo dentro de estas empresas existen prácticas ilegales y hasta delictivas, como serán citadas y desarrolladas en los siguientes capítulos, ya que se han destacado por verse involucradas en temas de prácticas laborales abusivas, denigrantes e ilegales que rayan en lo deshumano, en contra de sus plantillas laborales e incluso son relacionadas y consideradas como elementos de facilitación y vehículos de defraudación fiscal, lavado de dinero, corrupción corporativa y gubernamental, actividades ilícitas altamente referenciadas con la delincuencia organizada como lo son actualmente las empresas relativas o dedicadas al suministro, subcontratación, externalización o tercerización de personal humano, las cuales han sido ya por décadas y muy justificadamente tachadas de realizar prácticas de simulación laboral (*empleo no declarado*¹⁸) para lograr el desconocimiento de derechos laborales y humanos de los trabajadores, lo

básicas o primarias, otras más elevadas como las secundarias ocupan el predominio de su conducta y se vuelven imprescindibles en su mundo.

Dentro de estas últimas las necesidades de autorrealización son fundamentales para el desarrollo de los talentos y creatividad de la persona.

Las necesidades de Autorrealización son conocidas también como necesidades de auto superación o auto actualización. Aquellas son más difíciles de describir porque son distintas y únicas, y varían además de un individuo a otro.

¹⁸ El *empleo no declarado* hace referencia a cualquier actividad remunerada, en principio legal, que no se declara a las autoridades pertinentes, como Hacienda o la Inspección de Trabajo, ha explicado el Parlamento Europeo en un comunicado, en el que apunta, sin embargo, que no está prevista la armonización de las normativas nacionales ni habrá interferencias en las medidas adoptadas por cada país. Visible en: <https://www.europapress.es/> La Eurocámara respalda poner en marcha una plataforma para luchar contra el empleo no declarado (espacioasesoria.com).

cual es uno de los impactos más perjudiciales, dado que como se verá estamos hablando de generaciones enteras de trabajadores que quedaran totalmente desprotegidas en los rubros más elementales y esenciales de la persona.

III. EL IMPACTO ECONÓMICO Y PSICO-SOCIAL DE LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO

Con datos generados por el estudio intitulado *Atracción Nearshore Latinoamérica. Destino atractivo de tercerización global*, Estudio realizado, por la consultora (KPMG) Internacional¹⁹, enfocado en el desarrollo y comportamiento de la subcontratación (*outsourcing*) en el mercado de Latinoamérica, nos señalan claramente que gran parte de los países más estables económicamente de Latinoamérica como Brasil, Chile, Colombia, y desde luego México; en palabras de dicha consultora ... **“se posiciona como zona amigable para el outsourcing”** ... Y además revela que incluso países donde no se veía en años pasados como Argentina, Costa Rica, Panamá, Uruguay, y otros países de la región Latina que al parecer también están comenzando a ser de interés para este modelo de negocios, denominado **“tercerización global”** pues, se puede decir que actualmente se encuentran en un amoldamiento de sus legislaciones y políticas públicas para considerárseles rentables en términos de tercerización.

El mismo estudio revelo, que en concordancia con otras consultoras multinacionales y de gran prestigio, estimaron que tan solo en un año (2011) el crecimiento del outsourcing fue de más del **5%** a nivel de América Latina, donde México ocupa el segundo peldaño en el desarrollo de tercerización solo por debajo de Brasil, cuestión que como se mostrara más adelante, lejos de ser y constituir un

¹⁹ KPMG es una red global de firmas de servicios profesionales que ofrece servicios de auditoría, de asesoramiento legal y fiscal, y de asesoramiento financiero y de negocio en 156 países. Es una de las cuatro firmas más importantes del mundo de servicios profesionales, las Big4, junto a PwC, Deloitte y Ernst & Young.

logro económico y de crecimiento y desarrollo de mercado y de creación de nuevas fuentes de empleo como lo quieren hacer pasar estas consultoras, **realmente podría estarse tratando de una transformación acelerada de las fuentes laborales formales, en detrimento directo de los trabajadores y el reconocimiento de sus derechos laborales y derechos humanos más elementales.**

El citado estudio, evidentemente está enfocado en dar a conocer a desarrolladores, corporativos y empresas trasnacionales, las amplias posibilidades de invertir y externalizar etapas específicas de su producción en estos países latinos, para lo que de forma sutil recurren a los términos *“zona amigable para el outsourcing”* y *“Destino Atractivo de Tercerización”*, términos que no precisamente refieren o conllevan el respeto de los derechos laborales (*seguridad social, pago justo, pago de primas, respeto de antigüedad, derecho a representación sindical*) la estabilidad laboral, y la dignidad humana de la mano de obra o fuerza laboral de estos países²⁰, si no, que estas frases acomodadas y sugerentes, el tiempo nos ha demostrado que son y constituyen todo lo contrario, y más bien, reitero de una forma atenuada develan donde existe una oportunidad de negocio por las facilidades administrativas superiores para operar al margen de la norma o con normas más laxas que además no son verificadas casi nunca en su cumplimiento (*no existe la verificación de compliance corporativo y la obligación de operar con responsabilidad social y ética corporati-*

²⁰ Cuando se menciona una Empresa Socialmente Responsable (ESR) es también referirse a su esencia, acciones, estrategias y efectos. La visión y misión de una ESR debe estar enclavada sobre un sólido compromiso con el ambiente, con la comunidad y la sociedad en general. Estas son las acciones evidentes que distinguen a una ERS: respeta las cadenas de producción, en este sentido, paga precios justos y ofrece un buen trato, dignificando a sus trabajadores, practica el ahorro energético, mejorar la calidad de vida de trabajadores: hacer esfuerzos por generar un buen ambiente laboral. deben afianzarse los valores del respeto, cooperación, colaboración, amabilidad, responsabilidad y ética profesional. la empresa debe estar al tanto y mejorar las condiciones de vida de todo el personal de la empresa y con ello disminuir su rotación. Visible en: https://inlakech.mx/empresa-socialmente-responsable/#Que_es_una_Empresa_Socialmente_Responsable.

va²¹) generalmente donde el gobierno local está dispuesto a aceptar, tolerar y consentir prácticas y retribuciones laborales denigrantes e incluso hasta tildadas de deshumanas en contra de su población en edad productiva y en ocasiones en niños y ancianos, para ofrecer la mejor y más competitiva opción y ser mayormente rentable frente a otros países con los que se compite por atraer algo de inversión²².

El término *fiscales inequitativo* hace algunos decenios, ya no es solo sinónimo de ofrecer facilidades administrativas gubernamentales, implementación y otorgamiento de condiciones e infraestructura que propicien la factibilidad de la inversión, para que parte del recurso realmente se derrame en el país que permite libremente la inversión extranjera, si no de castigar el salario, el horario de trabajo, las condiciones de trabajo, el evitar la formalización del empleo y sustituirlo con prácticas que tienen rasgos muy marcados de constituirse en esquemas de simulación laboral²³ (*empleo no declarado*²⁴) además de oferta incentivos fiscales inequitativos, que a

²¹ “El Corporate Compliance” es un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos. visible en: <http://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>.

²² “Con la pandemia muchas empresas decidieron no tener todas sus operaciones en un solo país y algunas inversiones migraron a México, pero el país está a prueba como destino de inversiones, a diario compite con otros países que también ofrecen el esquema del outsourcing y que quieren captar proyectos en la industria maquiladora, añadió. El presidente del Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (Index), Aguirre Lang”. Visible en: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/eliminar-outsourcing-ponen-en-riesgo-empleos-en-maquiladoras-index>.

²³ El presidente del Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (Index), Aguirre Lang. Expuso que 2 de cada 10 empleos en la maquila están bajo la figura del outsourcing, porque en gran medida son trabajadores eventuales que se contratan en las temporadas de mayor actividad, lo que representa 600 mil empleos. Visible en: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/eliminar-outsourcing-ponen-en-riesgo-empleos-en-maquiladoras-index>.

²⁴ El empleo no declarado hace referencia a cualquier actividad remunerada, en principio legal, que no se declara a las autoridades pertinentes, como Hacienda o la Inspección de Trabajo, ha explicado el Parlamento Europeo en un comunicado, en el que apunta, sin embargo, que no está prevista la armonización de las normativas nacionales ni habrá interferencias en las medidas adoptadas por cada país. Visible en: <https://www.europapress.es/> La Eurocámara

nadie más se le ofrecen. Lo que afecta e impacta en la economía y socialmente a nuestro país, pues repercute negativamente en tres fases, a la economía, es decir impacta negativamente en tres ocasiones y/o aspectos e inclusive en más:

Primer impacto. Podríamos hablar de un primer impacto, cuando, se crean incentivos fiscales y planes gubernamentales de captación de inversión extranjera, las medidas tienden a crear desigualdad, puesto que generalmente se otorga a empresas transnacionales y con inversión extranjera (*generalmente en franjas fronterizas*), cuestión que a las empresas nacionales ni por equivocación se les dan, pues al reducir la tasa de Impuesto Sobre la Renta o de Impuesto al Valor Agregado, Impuesto sobre nómina, y de permitir la deducción inmediata en inversión extranjera entre otras facilidades, la Hacienda Pública deja de percibir un ingreso que podría perfectamente aplicarse en obra pública o en recurso para educación o seguridad pública que innegablemente tanto se requiere.

Segundo impacto. Se habla de un segundo impacto, cuando las empresas de por sí apoyadas con tasas de carga impositiva más a modo que las propias naciones, no pagan justamente a los trabajadores, les niegan una legal contratación con estabilidad laboral, les niegan la seguridad social, el reconocimiento de la antigüedad y con ello planes de jubilación y pensión, es decir la oferta laboral, es sencillamente precaria contraviniendo los estándares internacionales de lo que se considera un trabajo decente²⁵, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dentro de la etapa productiva del

respalda poner en marcha una plataforma para luchar contra el empleo no declarado (espacioasesoria.com).

²⁵ “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. Visible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

trabajador, repercutiendo en la estabilidad de su futuro, dentro de su etapa de retiro y vejez donde no tendrá ingreso, derecho o seguro alguno por todo el tiempo que ha laborado, cuestión que limita el desarrollo económico limitando el poder adquisitivo a toda esta generación y los hace llegar a una vejez en irremediable precariedad.

Tercer impacto. Y podríamos hablar de un tercer impacto negativo, cuando se obtienen los productos o mercancías, y se llevan de nuevo al extranjero (recordamos que como ya se abordó líneas arriba y como se retomara más adelante con mayor abundancia, las empresas que invierten en el país, solo como parte de su “outsourcing global” solo son *Off-shoring*)²⁶ así que debido a que el producto terminado no es vendido aquí (el proceso de distribución y comercialización no se lleva a cabo aquí en territorio Nacional) no se gana en la generación de más empleos, y por tanto no se ganará por concepto de Impuesto Sobre la Renta, ni Impuesto al Valor Agregado derivado de estos procesos empresariales, y como ya se explicó el ISR y el IVA que pagan (por propio incentivo del estado) es mucho menor, si es que lo generan y lo pagan, si no es que a base de deducciones²⁷ y más incentivos fiscales, resulta que se les debe

²⁶ “*Off-shoring*”: Es la contratación de servicios a terceros radicados en otro país ofreciendo costos menores de legislación laboral u otros factores.

²⁷ Las devoluciones del IVA, en la cual la Fiscalía General de la Nación probara la participación de 10 personas en los delitos de concierto para delinquir agravado, lavado de activos y peculado por apropiación agravado.

Se trata de tres funcionarios de la Dian, así como siete empleados y colaboradores de la Sociedad Consultores y Asesores que, entre 2008 y 2011, reclamaron de forma fraudulenta \$16.640.296.000, producto de las devoluciones del IVA, a través de la creación de empresas ficticias exportadoras, sin tener derecho a tal beneficio.

Las investigaciones permitieron demostrar que los procesados cumplieron roles específicos y determinados incurriendo en múltiples falsedades para aparentar la compra y posterior venta de materiales de chatarra con fines de exportación, al igual que los balances de estados financieros y certificaciones de revisores fiscales en los que se consignaban simulaciones sobre la existencia y ocurrencia de operaciones comerciales, induciendo a error a servidores públicos.

Adicionalmente ofrecían dinero a los funcionarios de la Dian para que agilizarán y aprobaran los trámites. Una vez se apropiaron del dinero ilícitamente adquirieron bienes o transformaron el capital a través de operaciones en la Bolsa de Valores y en el sistema financiero obteniendo para sí y para terceros un incremento patrimonial no justificado.

devolver dinero, por ganar dinero, por más incongruente y paradójico que suene. Ya que las ganancias por el producto completo y terminado y su venta son generalmente en el extranjero, por lo que no queda ninguna ganancia en ese aspecto para el estado mexicano.

Y se refirió a “más” cuando toda una generación entera en etapa productiva, se ve en pobreza y sin desarrollo, impactando irremediablemente *económica y psico-socialmente* a la población que está en etapa productiva, principalmente porque el gobierno no solo lo permite, y no hace ni dice nada, sino que además como ha quedado claro pareciere que incentiva el tan perjudicial “*trabajo no declarado*”²⁸ como un elemento importante y determinante para ser competitivo, señalando que es el gobierno quien por acción y omisión permite y pareciere que incentiva estas prácticas abusivas y denigrantes, ya que además de que no cuenta con mecanismos de verdadero cuidado del trabajador, no tiene inspectores laborales calificados ni suficientes, que verifiquen las condiciones de trabajo de los trabajadores en general en el país y mucho menos de los multi referidos trabajadores tercerizados, que *prácticamente no existen* pues no cuentan con registros ante las instituciones de seguridad social (*INFONAVIT, IMSS, SAT, STPS*) y/o son dados de alta y de baja constantemente de empresa para evitar generación de antigüedad y con ello derechos, y nunca trabajan para la verdadera empresa a la que le prestan el servicio, la cual generalmente se esconde bajo el denominado *velo corporativo* hasta multinacional, desnaturalizando la fuente laboral, la estabilidad laboral, pero lamentablemente como será abordado dentro de la presente investigación, este actuar al

²⁸ El “*empleo no declarado*” hace referencia a cualquier actividad remunerada, en principio legal, que no se declara a las autoridades pertinentes, como Hacienda o la Inspección de Trabajo, ha explicado el Parlamento Europeo en un comunicado, en el que apunta, sin embargo, que no está prevista la armonización de las normativas nacionales ni habrá interferencias en las medidas adoptadas por cada país. Visible en: <https://www.europapress.es/> La Eurocámara respalda poner en marcha una plataforma para luchar contra el empleo no declarado (espacio-asesoria.com).

margen de la legalidad y del respeto de derechos humanos, no es exclusivo de la iniciativa privada, si no que se genera en primera instancia en el sector público, porque el gobierno la desarrolla, la ha hecho suya y la tiene permeada en casi todas y cada una de sus instituciones y estructuras organizacionales en los tres poderes.

Así es, la tercerización desnaturalizada y con fines ilícitos de desconocimiento de derechos laborales, de seguridad social básicos, y de incumplimiento en pago de cuotas obrero-patronales, generan que los sueldos sean simplemente raquíuticos, generando continuo descontento y falta de motivación en los trabajadores, por ello actualmente hay tanta inestabilidad y rotación laboral. Aspectos que han ido generalizándose e impactando gravemente en el poder adquisitivo de los trabajadores, siendo el gobierno el responsable en primera instancia, ya que ha sido el precursor que ha marcado estas pautas tan negativas en perjuicio del trabajador mexicano. Por lo que la iniciativa privada no ha visto mayor resistencia en replicar el modelo de negocio de la subcontratación desnaturalizada y con fines de evasión fiscal y de responsabilidad patronal, y casi libremente realizar hasta los mismos esquemas que el Gobierno Federal y que los Gobiernos locales realizan para evadir. O inclusive ha llegado el grado en que los gobiernos replican los empleados por la iniciativa privada especializada en defraudación fiscal y desconocimiento de obligaciones obrero-patronales, que han terminado en escándalos de corrupción y desvió de recurso del Estado por cientos de miles de millones de pesos, en apenas unos años de gestión. Las cifras son simplemente impresionantes y alarmantes (*se abordarán y estudiarán en capítulos siguientes*) reiterando que este solo es el primer impacto negativo en la sociedad, de igual forma en los siguientes capítulos serán tratados los impactos alternos que estos esquemas de tercerización y outsourcing han generado en la Economía y en la fuerza laboral Nacional.

En efecto, se tratara más adelante de manera más detallada, pero para dimensionar el problema que acontece en nuestro país, se cita un reportaje de la prestigiosa revista de publicación periódica de contenido relevante en economía, negocios y gobernanza **“FORBES”**, la cual dentro de un reportaje del año 2020, retoma lo planteado por el en ese entonces titular de la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la Secretaría de Hacienda, al respecto de la necesidad de detener las prácticas abusivas y delictivas derivadas del empleo de esquemas de outsourcing fraudulentos y delictivos, plasmado en los siguientes términos:

Santiago Nieto, titular de la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la Secretaría de Hacienda, planteó la necesidad de congelar cuentas a las empresas de outsourcing ilegal.

Estas actividades están, en un buen número de casos, ligadas a empresas fachadas o falsificación de facturas, considerada ahora como una actividad relacionada con la delincuencia organizada, afirmó.

El funcionario advirtió que la UIF ha detectado actividades inusuales en 3,070 empresas que utilizan este esquema, al utilizar una metodología de investigación que incluye reportes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el SAT y el Instituto del Fondo nacional de la vivienda para los Trabajadores (Infonavit); así como el sistema de detención de esta dependencia. Encontramos empresas fachada que son constituidas para transferir a los trabajadores de la empresa que contrata el servicio de outsourcing ilegal con la finalidad de evadir impuestos y generar menoscabo en los derechos sociales de los trabajadores”, detalló Nieto durante su participación en el Senado.²⁹

Reportaje que, aunque no hace referencia a la subcontratación empleada por el gobierno, básicamente esta adolece de los mismos vicios de legalidad e incurre en los mismos actos ilícitos que dejan en total descobijo a toda la clase trabajadora, y que resulta tan benéfico y rentable para los empresarios e inversionistas. Es decir, resulta evidente que los inversionistas y empresas trasnacionales, ya no vienen o van a países por que sea más cercano, porque sea

²⁹ <https://www.forbes.com.mx/santiago-nieto-propone-congelar-cuentas-de-outsourcing-ilegales/>

estratégicamente más conveniente, porque sea un buen lugar para sus empleados, sino porque permiten, consienten, no exigen y no verifican la debida diligencia en sus relaciones de negocios y aún menos en sus relaciones laborales (***compliance corporativo y compliance laboral***) pues la exigencia de su cumplimiento normativo es laxa, su recaudación fiscal ineficaz y por ende débil, y aletargados en su reacción de investigación a posibles hechos de corrupción y de lavado de dinero, y su grado de impunidad sea alta.

Y aunque sea similar en porcentaje de ahorro por el descuento e incentivos en el pago de impuestos a otros países del mundo, siempre será más atractivo, aquel que es ineficiente en estos aspectos, y aún lo, es más, si fácilmente se le derrota en sus propios tribunales, por lo que básicamente resulta una verdadera oportunidad de negocio el venir a este país.

Y la subcontratación ha sido parte importante de la clave para esto **último**, pues asegura el no asentar un verdadero establecimiento permanente de negocios y por ello una fuente de riqueza, ni la cabal responsabilidad de un patrón con los trabajadores, además de poder pagar salarios raquíuticos y hasta deducirlos en un alto porcentaje. Y es qué es ya innegable (*como lo vemos reflejado con las mismas cifras del estudio de KPMG que cite resalte líneas arriba*) como es que devela que, pese a los altos índices de violencia, de inseguridad y corrupción, de los dos e inclusive tres primeros países enunciados (*Brasil, México, Colombia*) como los de mayor crecimiento en el desarrollo del outsourcing como modelo de negocio en los últimos años, increíblemente son los que adolecen mayormente de problemas graves de violencia, narcotráfico, corrupción, favelas, carteles de drogas, y aun así, se han mantenido y siguen siendo los más atractivos para el outsourcing trasnacional, que no detiene su franco crecimiento.

De esa manera, el Gobierno Federal y gobiernos locales son el principal precursor de la inestabilidad laboral, y el primero en desconocer y violentar los parámetros de lo que la OIT concibe y

a instituido globalmente como **“acceso al trabajo decente”³⁰**, generando una fuerte crisis laboral en el país, propiciando, el sumergimiento de generaciones enteras de trabajadores, que han empezado y concluido toda su etapa laboral en **“empleos no declarados”³¹** que a través de múltiples esquemas de subcontratación y tercerización, han desequilibrado y desarticulado por completo la tan elemental función social rectora de la política pública en materia laboral, y por la misma OIT denominada **“administración del trabajo”³²** en el país, lo cual ha generado un descobijo absoluto de derechos laborales-sociales y de seguridad social del trabajador Mexicano.

³⁰ “El trabajo decente” sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. www.OIT.COM

³¹ hace referencia a cualquier actividad remunerada, en principio legal, que no se declara a las autoridades pertinentes, como Hacienda o la Inspección de Trabajo, ha explicado el Parlamento Europeo en un comunicado, en el que apunta, sin embargo, que no está prevista la armonización de las normativas nacionales ni habrá interferencias en las medidas adoptadas por cada país. Visible en: <https://www.europapress.es/> La Eurocámara respalda poner en marcha una plataforma para luchar contra el empleo no declarado (espacioasesoria.com).

³² *¿Qué es la administración del trabajo y qué hace?* La administración del trabajo es la administración pública de todos los aspectos de la formulación, aplicación, control y evaluación de la política laboral nacional. Tiene por objeto garantizar que los beneficios del crecimiento se distribuyan de manera pareja y así satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores y empleadores, incluidos los informales, y suministrar un entorno empresarial estable. Entre sus múltiples responsabilidades aseguran las siguientes: • Mejorar las condiciones de trabajo; • Elaborar leyes y reglamentaciones; • Asegurar el cumplimiento de la legislación laboral; • Suministrar una inspección del trabajo eficiente; • Prevenir y solucionar conflictos laborales; • Promover el tripartidismo; • Elaborar propuestas de formación profesional; • Disponer servicios de empleo; • Reunir datos y realizar investigaciones; • Administrar políticas pasivas y activas del mercado de trabajo. Las actividades de la administración del trabajo se realizan mediante un sistema que, en virtud del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), incluye a todos los órganos de la administración pública que se ocupan de la reglamentación del trabajo o participan en esta. Podría tratarse de departamentos ministeriales u órganos públicos, incluidos organismos paraestatales y regionales o locales, o toda otra forma de administración estatal descentralizada. También abarca todos los marcos institucionales de coordinación de

Así que de manera enfática es posible asegurar, que estas prácticas y esquemas de outsourcing y tercerización agresiva, que han sido consentidas en la iniciativa privada y que lamentablemente han sido adoptadas y replicadas dentro de la nómina de los servidores públicos a nivel Federal y local, claramente contravienen los preceptos Internacionales de lo que se considera “**el acceso al trabajo decente**”³³, y que han generado una crisis económica, y han sumergido en una crisis social y hasta psicológica-existencial a la población actualmente económicamente activa (*fuera laboral*). Pues dicha problemática en el trabajo genera desesperanza angustia y afecciones (**enfermedades**) emocionales y mentales como lo son, la depresión y la ansiedad, y desesperanza, como se evidenciará y acreditará en los siguientes capítulos del presente.

Puesto que tenemos ante nosotros un panorama de una realidad simplemente indignante, donde el propio gobierno Federal, es uno de los mayores contratistas de empresas de suministro de personal y de trabajadores por subcontratación y tercerización, ante un gobierno que incluso dentro de sus órganos fiscalizadores y de verificación de derechos laborales, posee cientos y hasta miles de trabajadores subcontratados. Y que además emplea indiscriminadamente, y que es de considerarse constituye el peor y más denigrante ejemplo de

las actividades de estos órganos o de consultas con los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, con su participación. El sistema de administración del trabajo generalmente está integrado por el Ministerio de trabajo y varias divisiones o dependencias que administran distintos programas que les encomienda la legislación nacional. Algunas normas internacionales del trabajo se ocupan de la administración del trabajo. Los principales instrumentos son el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación núm. 158 conexas. Varias otras normas internacionales del trabajo también abordan el tema, a saber: las relativas a la inspección del trabajo; los servicios de empleo; la política de empleo; el desarrollo de los recursos humanos; las estadísticas del trabajo; la libertad sindical y de asociación, y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva; la consulta tripartita y la fijación de salarios mínimos. Visible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/-emp_policy/documents/publication/wcms_229429.pdf

³³ *Ibidem*.

“*empleo no reconocido*³⁴” como lo es la “*contratación por contrato de servicios profesionales o independientes de naturaleza civil*”, conocida popularmente como “*contratación por honorarios*³⁵”, que constituye el más descarado de los abusos que el trabajador pudiese recibir, y como el punto más relevante de la presente investigación debido a sus repercusiones altamente perjudiciales en las planillas laborales, que han sido convenientemente imperceptibles para el estudio de la academia y del propio Estado. Por lo negativo que ha sido el optar por modificar las relaciones laborales estables que proporcionaban una base de seguridad social y prestaciones aseguradas a los trabajadores (*estabilidad laboral*) y del pasar radicalmente a disfrazar y simular las relaciones laborales, a efecto de no asumir responsabilidad y costos, laborales, civiles, fiscales y desde luego de seguridad social.

Los siguientes datos sustentados en investigaciones y estudios tanto de entidades gubernamentales como por organismos privados, demostraran la tan marcada tendencia de aumento de las empresas de outsourcing (de suministro de personal, tercerización de personal y subcontratación de personal) dentro de la economía Mexicana como modelo de negocio y señalando lo alarmante que resulta (por su impacto tan negativo) en el desarrollo económico, psico-social y en la autorrealización personal entera del individuo (trabajador), y del porqué de esta afirmación.

³⁴ “El empleo no declarado hace referencia a cualquier actividad remunerada, en principio legal, que no se declara a las autoridades pertinentes, como Hacienda o la Inspección de Trabajo, ha explicado el Parlamento Europeo en un comunicado, en el que apunta, sin embargo, que no está prevista la armonización de las normativas nacionales ni habrá interferencias en las medidas adoptadas por cada país.” Visible en: <https://www.europapress.es/> La Eurocámara respalda poner en marcha una plataforma para luchar contra el empleo no declarado (espacio-asesoria.com).

³⁵ Además de la venta de personal entre empresas, el esquema por honorarios, que deslinda a los empleadores de contribuir a la seguridad social del trabajador— aumentó 43.8 por ciento, debido al impulso que tuvo de 2009 a 2014. Pasó de 386 mil 966 en el Censo Económico de 2004 a 556 mil 444 en el más reciente.

De acuerdo con estudios del Staffinng Industry Analysts³⁶ para el año 2017, México ocupaba el quinto lugar en la industria de la subcontratación (outsourcing) en América Latina, y dicho estudio asegura que esta industria revela un valor en el mercado de 1,457 millones de dólares anuales. Asimismo, el estudio señala que dicha cifra está por debajo de lo que reportan en otras naciones de la región sudamericana, donde el total de ese mercado haciende a 47,800 millones de dólares. El análisis citado advierte de la operación de más de 37,000 empresas de tercerización en Latinoamérica, pese a que la mayoría de estos estados cuentan con una legislación restrictiva al respecto de la operatividad de la subcontratación en su país.³⁷

El estudio referido, aborda en particular el caso de México, evidenciando que, pese a los miles de empresas detectadas, sólo cien empresas cuentan con registro legal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de éstas solo 40% paga impuestos y aportaciones obrero-patronales. En su diagnóstico, la misma Staffinng Industry Analysts puntualiza que dentro del marco temporal que se realizó el estudio, en México una quinta parte de los trabajadores labora bajo el esquema de subcontratación, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).³⁸

Algunos otros estudios hablan de que, en México desde hace algunos años, ya hay entre 2.4 y 4 millones de trabajadores bajo el esquema de outsourcing y que el mercado vale cerca de 700 millones de dólares. Otros estudios, revelan que en ese momento era aproximadamente el 10% de los trabajadores en todo México los que ya estaban bajo esta figura.³⁹

³⁶ Visible en: Staffinng Industry Analysts estudio visible en: <https://staffingindustry.com/?region=site>.

³⁷ visible en: <https://www.labormx.com/outsourcing-en-mexico/> .

³⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) visible en: <https://rde.inegi.org.mx/index.php/instituto-nacional-de-estadistica-y-geografia/>.

³⁹ Staffinng Industry Analysts, estudio visible en: <https://staffingindustry.com/?re->

Al respecto la profesora Landy Lizbeth Sánchez Peña, profesora-investigadora de El Colegio de México en diversos estudios asegura que: “el 74% de los establecimientos que usan la tercerización en México tiene subcontratado a todo el personal, incluyendo los trabajadores que se dedican a las actividades principales de la empresa.”. Dicha profesora-investigadora del Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales de El Colegio de México, advirtió que: “La subcontratación en nuestro país ha crecido de manera importante, en la última década del 2004 y el 2014, cuando el número de trabajadores que laboran en la figura de la subcontratación pasó de un millón a más de tres millones de personas, cifra que, al compararla con el personal ocupado en establecimientos, el porcentaje pasó de 6 al 14 por ciento”.

Estos porcentajes, señaló, dejan ver que el número de empleados que laboran bajo la figura de la subcontratación, en comparación con aquellos que son remunerados dependientes, la cifra pasó de 9.5 trabajadores subcontratados por cada 100 remunerados dependientes a 24. Esto ocurrió, dijo, debido a que la figura de la subcontratación en nuestro país se diversificó y se expandió a lo largo de los distintos sectores de la economía mexicana. Ante este panorama, señaló, ... “la regulación del *outsourcing* en nuestro país requiere una discusión profunda que comienza por entender la realidad de esta modalidad y las vías para mejorarla”.⁴⁰

En fechas más recientes y en estudios más estructurados y con datos duros del propio Estado mexicano, de acuerdo con el Senador de la República, Napoleón Gómez Urrutia, quien en el año 2019 propuso una reforma de ley, y en su propuesta busca regular y controlar el *outsourcing* ilegal y someterlo a nuevas reglas y procedimientos, pues aseguró: “que algunas empresas terciarias, en complicidad con empresarios, se han vuelto un cáncer para la

gion=site.

⁴⁰ Visible en: <https://www.cronica.com.mx/notasimparable-la-subcontratacion-en-mexico-1137141-2019>. Consultado el 07/08/2023.

sociedad al controlar **a unos ocho millones de trabajadores** en el país que representan pérdidas para México por unos 500 mil millones de pesos.”,⁴¹ y aunque este comentario no hace alusión a los verdaderos efectos que deja el outsourcing al desarrollo social y económico de dichos trabajadores, si nos da una clara idea de la pérdida y detrimento económico que deja dichas prácticas para el propio estado, considerando que el presupuesto de ingresos de la federación para el ejercicio fiscal de ese año (2019)⁴² fue de más de seis billones de pesos:

Artículo 1°. En el ejercicio fiscal de 2019, la Federación percibirá los ingresos provenientes de los conceptos y en las cantidades estimadas en millones de pesos que a continuación se enumeran

Concepto	Ingreso Estimado
TOTAL	5, 838,059.7
Impuestos	3, 311,373.4

Y de igual forma el presupuesto de egresos de la Federación para ese mismo año fue de poco más de seis billones de pesos, como se estableció en su **artículo 3**, el cual indicaba:

Artículo 3. El gasto neto total previsto en el presente Presupuesto de Egresos importa la cantidad de **\$6, 107, 732, 400,000.00** y corresponde al total de los ingresos aprobados en la Ley de Ingresos.

En términos del artículo 17 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, para el presente ejercicio fiscal se prevé un déficit presupuestario de \$547, 140, 800,000.”

Por lo que, en vista de estas cifras, Estamos hablando de que derivado de la práctica del outsourcing ilegal, revelan los estudios, no se recibe casi *1/6 (una sexta parte)* de los recursos que se podrían

⁴¹ <https://www.radioformula.com.mx/noticias/20191204/outsourcingal-menos-8-millones-de-trabajadores-trabajan-bajo-el-sistema-de-outsourcing-ilegal-gomez-urrutia/>.

⁴² *Ley de Ingresos de la Federación Para el Ejercicio Fiscal de 2019*: “De los Ingresos y el Endeudamiento Público Artículo 1o. En el ejercicio fiscal de 2019, la Federación percibirá los ingresos provenientes de los conceptos y en las cantidades estimadas en millones de pesos que a continuación se enumeran: CONCEPTO Ingreso Estimado TOTAL 5, 838, 059. 7” ...

recibir, y que se podrían destinar a gasto público corriente, pago de deuda externa y/o necesidades públicas de primera necesidad, pero que simplemente no llegan a las arcas del Estado.

Para dimensionar el fenómeno de igual forma se realiza el análisis de los datos que son relativos a él, así que de acuerdo con los datos que han reflejado los censos económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) realizados en los años, 2004, 2009, 2014 y 2019)⁴³, el personal laboralmente ocupado, pero “*que es subcontratado, tercerizado o contratado por honorarios*” es el que porcentualmente más ha crecido, y es el que el propio Instituto de Estadística clasifica en:

Personal ocupado por las unidades económicas del sector privado y paraestatal, pero que no es dependiente de la razón social para la cual trabajan, personal que a su vez se subdivide en: El contratado y suministrado por otra razón social y el contratado Por honorarios o comisiones.⁴⁴

Personal que como se analizara con los datos arrojados por los censos de estadística del (INEGI) de los años (2004, 2009, 2014, 2019) ha crecido exponencialmente:

Personal dependiente de la razón social

- 91.4% del total en 2004.
- 86.4% del total en 2009.
- 83.4% del total en 2014.
- 78.2% del total en 2019.

Personal no dependiente de la razón social para la cual trabajan

- 8.6% del total en 2004.

⁴³ Visible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/saic/saic_historico_metodologico_ce2019_23_10.pdf.

⁴⁴ Visible en: INEGI. Censos Económicos 2019 Fecha de elaboración: 16/07/2020. Consultado el 07/08/2023.

- 13.6% del total en 2009.
- 16.6% del total en 2014.
- 21.8% del total en 2019.

Por lo que, con esas cifras, el porcentaje restante arroja que el denominado “personal ocupado dependiente de la razón social para la cual trabaja” es decir que es formalmente contratado por la empresa o empleador que se beneficia de su trabajo o a la que le presta el servicio representó para los años:

- 91.4% del total en 2004.
- 83.4% del total en 2014.
- 78.2% del total en 2019.
- 86.4% del total en 2009.

Cifras del propio (INEGI⁴⁵), y que dado su carácter de Instituto del orden Federal en México representan el medio más fidedigno y más veras de obtención información estadística al respecto de este fenómeno de la subcontratación en nuestro país, que además como se vio líneas arriba, nos brinda muestras de información que se recaba oficialmente cada cinco años, por lo que sus datos son mayormente confiables respecto del poder conocer la existencia de una tendencia que se estanca sin tener mucha variación respecto de las anteriores tomas de muestra, si se encuentra a la baja, o como lo es en el caso del uso de la subcontratación (*en cualquiera de sus formas o esquemas*) como forma de contratación personal-laboral, se advierte, ha estado en evidente, constante e ininterrumpido aumento.

⁴⁵ Rescatado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/saic/saic_historico_metodologico_ce2019_23_10.pdf.

Donde pareciere que es de lo más destacando para efectos del presente estudio, el que, para el censo del periodo comprendido entre 2004-2009 “*el personal ocupado no dependiente de la razón social presentó*” un exponencial incremento de **95.2%**, pasando de **1, 399,264** a **2, 732,956** de personas subcontratadas.

Y se destaca que con los datos arrojados por el último censo publicado para el año **2019**, la información que refleja es que para el periodo comprendido dentro del **2004 - 2019** el personal ocupado no dependiente de la razón social presentó un incremento de más de **302%** al pasar de **1, 399,264** a **4, 685,356** de personas subcontratadas registradas⁴⁶.

De igual forma la misma variable, pero para el periodo comprendido entre **2009 – 2014** no se presentó un crecimiento tan exponencial, pero aun así fue bastante grande al ser cercano al **31%**, al pasar de **2, 732,956** a **3, 578,247** de personas subcontratadas.

La misma variable presentó un crecimiento cercano al **35%** para el periodo **2014-2019**, al pasar de **3, 578,247** a **4, 685,356**⁴⁷ (***incremento de más de un millón de personas***) que laboran abiertamente bajo esquemas de subcontratación. **Asimismo, dentro de este mismo periodo la tasa de crecimiento media anual con dichos datos completamente verificables de esta práctica fue de 5,5%.**

Sin embargo, el mismo censo aclara, que **no se tienen registros (los excluye del conteo)** respecto del **personal que realiza funciones de vigilancia, limpieza y jardinería, que como es de conocimiento público, son algunos de los nichos de mercado más recurridos y rentables, donde las empresas de outsourcing se desarrollan y más abusan de los trabajadores (no les otorgan contrato formal, seguridad social, fragmentan los horarios laborales y no les pagan ni el salario mínimo en muchas ocasiones)**

⁴⁶ INEGI. Censos Económicos 2019 Fecha de elaboración: 16/07/2020.

⁴⁷ *Ibidem*.

puesto que con esta exclusión que realiza el propio Instituto y considerando que como se reitera no los inscriben en el seguro social, y generalmente se les pagan en efectivo para evitar rastros contables y fiscales, es por lo que no resulta arriesgado afirmar que a la fecha no se tienen datos fidedignos y reales del fenómeno del outsourcing en el país, pues estos trabajadores, simplemente no existen en ningún registro Institucional o de gobierno (*empleo no declarado*) Que además son innegablemente servicios que la mayoría de empresas o centros de trabajo ya sea de la iniciativa privada o del propio gobierno necesariamente requieren y emplean con natural regularidad y en todo momento.

En ese lamentable contexto tenemos por un lado que el INEGI asegura que son **27, 132,927** los millones de personas que actualmente se encuentran ocupadas, ya sea de forma directa para la razón social o empleador al que le prestan su servicio o para otro (*subcontratación*), pero por otro lado el mismo (INEGI), de acuerdo con los datos que arrojo su **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)** dentro del cuarto trimestre del año 2020, refirió que respecto a la Población Económicamente Activa (**PEA**), el indicador alcanzó **57.7 millones de personas de 15 años y más (33.7 millones son hombres y 22 millones son mujeres)** de los cuales se reportó que en el sector informal existen **31.3** millones de personas⁴⁸. Dando como resultado que, de toda la planta laboral, el **56.5 % (cincuenta y seis por ciento)** esté en esa condición de absoluta informalidad, de la cual no se tienen datos por obvias razones.

De acuerdo con información de líneas arriba referida encuesta (ENOE), la característica de los trabajos informales es que constituyen un porcentaje de la población ocupada que es laboralmente vulnerable, ya que En todos los casos, las personas no cuentan con

⁴⁸ Visible en: /08/2023.

contrato, Beneficios sociales⁴⁹, prestaciones laborales como el seguro social, y no existen registros de pago de salarios, sueldos o compensaciones, pues en este mundo (informalidad) impera el hecho de que todo se maneja en efectivo.

Y es así, como nos asegura el propio **INEGI**, que hay **31.1 millones** de personas, dando como resultado que, de toda la planta laboral en el país, el **56.5%** esté bajo estas condiciones de absoluta precariedad laboral. Pero que además dentro de este porcentaje del 56.5 % del personal que se encuentra ocupado, pero dentro del sector informal⁵⁰ (15.2 millones de personas) existe una denominada tasa de “subocupación⁵¹” donde según registros del propio instituto se encuentra un total de 4.3 millones de personas.

De modo que dada esta circunstancia de total informalidad, impide conocer la realidad de que en qué condiciones se encuentran realmente trabajando estas personas económicamente activas y ocupadas pero que no están en un trabajo formal, por lo que de manera natural surgen las preguntas, que más que preguntas parecieren afirmaciones, y la primera sería: El que realmente nada impide que dentro de esta (*obscuridad por falta de datos*) de la informalidad del trabajo no declarado (**15.2 millones de personas**), se encuentren una gran cantidad de trabajadores que a través de esquemas agresivos de subcontratación, (*que no respetan horarios de trabajo, ni derechos de ley, y que no registran en el IMSS a sus trabajadores*) sean trabajadores no declarados, pero tercerizados o subcontratados que

⁴⁹ *Con Beneficios sociales*: se refiere a los beneficios laborales de los cuales gozan los asalariados. Entre éstos se destacan la indemnización por despido, las vacaciones, el aguinaldo, la jubilación y el seguro de trabajo. La categoría sin descuento jubilatorio suele utilizarse como un indicador del trabajo no registrado. [https://www.Definiciones y Conceptos \(estadisticaciudad.gob.ar\)](https://www.Definiciones y Conceptos (estadisticaciudad.gob.ar)).

⁵⁰ Visible en: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (inegi.org.mx). Consultado el: 08/08/2023

⁵¹ “*Población subocupada*”: se refiere a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias (regularmente porque el patrón no las declara), Entran los de la categoría sin descuento jubilatorio, el cual suele utilizarse como un indicador del trabajo no registrado.

dan el beneficio de su trabajo a una empresa o persona distinta a la que les paga, en total y absoluta ilegalidad laboral y fiscal, con lo que se podrían adherir más de **4.3 millones de personas**⁵² a las **casi 4.7 millones** de personas ya contempladas dentro del censo para el 2019 del propio Instituto y que líneas arriba se analizó.

Es decir que nuevamente en cifras del mismo (INEGI) son 8.7 millones (*ocho millones setecientos mil*) las personas económicamente activas y ocupadas, que podrían encontrarse bajo algún esquema de subcontratación tan agresivo e ilegal (*Esquemas de simulación obrero patronal con fin de evadir responsabilidades patronales, del cual resalto por su descarada implementación el de contratación de “pago por honorarios” que en los siguientes capítulos abordare con especial detenimiento*) al que su forma operativa sea al margen de la ley, negando y omitiendo todo tipo de relación laboral y todo tipo de pago o aportación como patrón, que representase un rastro o constancia de dicha relación, de conformidad con la información y datos citados y referidos en múltiples ocasiones, y lo que estas cifras arrojadas por el censo económico del (INEGI) y contrastadas con las cifras arrojadas por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) dentro del cuarto trimestre del 2020⁵³, realizada por el mismo (INEGI), se vuelven solo cifras enunciativas abarcando solo “*una muestra*”⁵⁴ que no representan, ni

⁵² “*La población sub ocupada*” aumentó en 4.4 millones, al pasar de 4.3 millones a 8.7 millones.

El INEGI presenta los resultados trimestrales del primer levantamiento de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición (ENOE) para el trimestre julio-septiembre de 2020, que a diferencia de las publicaciones mensuales, en esta ocasión presenta las estimaciones de las 32 entidades federativas, así como de 39 ciudades auto representadas de interés. Visible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa>.

⁵³ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (inegi.org.mx).

⁵⁴ MUESTRA (nf): fpl: muestras

Del verbo mostrar: (= conjugar)

Muestra.

1. f. Parte o porción extraída de un conjunto, por métodos que permiten considerarla representativa del mismo: muestra estadística, de sangre.

revelan, el verdadero “universo⁵⁵” de la aplastante realidad, al no demostrar la verdadera dimensión del uso de la subcontratación en cualquiera de sus esquemas, como uno de los modos de “empleo no declaro” que está desplazando día a día, y a pasos agigantados al empleo formalizado, trayendo como consecuencia aparejada y directa, el tan negativo impacto económico y social en las más recientes generaciones en edad productiva y consecuentemente para todo el país, que líneas arriba detalle, y que es la causal principal del crecimiento de problemas económicos, sociales y físico-emocionales y psicológicos en el trabajador y su futuro.

Y es que los números no cuadran, si consideramos que cada industria asevera poseer determinado número de trabajadores o que solo son eventuales, podríamos encontrarnos ante miles de trabajadores “no reconocidos” en todas y cada una de las industrias y servicios. Y prueba de ello, lo es la reciente declaración del presidente del Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufactura de Exportación (Índex), Luis Aguirre Lang, quien dijo en entrevista con el periódico de circulación Nacional “El Universal” a finales del año (2020) que: **“de los 3 millones de empleos directos que genera la industria maquiladora en México, tenemos que 600 mil trabajadores se contratan por outsourcing⁵⁶”,** es decir, **el 20%** del total, y añadió: **“de ese porcentaje el 80%**

2. Pequeña cantidad de un producto que se regala gratuitamente para promocionarlo: muestra de detergente. ...

Diccionario de la lengua española © 2005 Espasa-Calpe:

⁵⁵ UNIVERSO' (nm): mpl: universos

1. m. Conjunto de las cosas creadas, mundo: *se especula con la posibilidad de que exista vida inteligente en otra parte del universo.*

2. Conjunto de elementos que configuran la realidad de un individuo: *su universo se reduce a lo que lee en los periódicos.*

3. Ámbito sobre el que se realiza un estudio estadístico: *esta encuesta se ha realizado en un universo de 200 empresas del sector.*

Diccionario de la lengua española © 2005 Espasa-Calpe: consultado el 08/09/2023.

⁵⁶ Rescatado de: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/eliminar-outsourcing-ponen-en-riesgo-empleos-en-maquiladoras-index>.

es personal de líneas de producción, técnicos y obreros, que nos permiten flexibilizar cuando hay aumento de la demanda”.

Es decir, la declaración del citado líder industrial nos aclaró, que tan solo en la industria de la maquila, **son 2 de cada 10 empleos los que están bajo la figura del outsourcing, y dado que esos más de 600 mil trabajadores** que se contratan por outsourcing, en su mayoría solo son contratados en la franja fronteriza del norte del país, (*la cual es visiblemente más pequeña*) a la plantilla de trabajadores que trabajan en las grandes urbes como Guadalajara, Ciudad de México, Monterrey y sus alrededores, donde evidentemente existen muchas más industrias y fuentes de empleo. Por lo que no se explica que el multicitado censo económico del INEGI para el año 2019, arroje en cifras, el que solo son **4.6 millones** de personas las que laboran para empresas de las que no son contratados directamente (*subcontratados*), para lo cual aparentemente solo existen dos explicaciones; O como lo referí, las cifras oficiales solo son una muestra, que no refleja la realidad, o es evidente que los esquemas de subcontratación son tan bien estructurados que sumados a una falta de cuidado y de verificación de los trabajadores por las autoridades responsables (*STPC, IMSS, INFONAVIT, SAT*) impiden que el trabajo sea registrado con los fines expuestos de no pagar seguridad social, pagar salarios justos entre otros.

Y es por ello que no resulta extraño, exagerado o no creíble, el que resientes estudios existentes, en medios especializados en las diferentes ramas y materias que tienen que ver o intervienen con el tema, como la contable, fiscal, de seguridad social, financiera y laboral, donde dichas publicaciones de autores con gran conocimiento relacionado al tema (*profesionistas con renombre*) y académicos (*teóricos*) aseguran el que realmente, estamos hablando de que en las fechas referidas, existían más de 8 millones de personas las que bajo algún tipo de esquema de trabajo no reconocido (*subcontratación, pago en efectivo, sin mediar contrato alguno, informalidad*), son las que están

subcontratadas en el país, es decir, que esto sería en cifras oficiales alrededor del 40% de las personas en edad laboral o productiva del país que se encuentran ocupadas, que trabajan bajo un régimen de subcontratación y contratación laboral no reconocida, que además de ser por regla general mal pagada o precariamente mal pagada, repercute en su futuro, ya que les falta y desconoce todo derecho social, el derecho a la estabilidad laboral, a la antigüedad, y a un plan de jubilación.

IV. SUBCONTRATACIÓN LABORAL COMO OBSTÁCULO DE ACCESO AL TRABAJO DECENTE, DE AUTORREALIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL TRABAJADOR

Tal cual se ha detallado en los apartados anteriores, el autor Octavio Carlos Racciatti, refiere que “la subcontratación se ubica en la órbita de la organización de la producción, de la estructura de la empresa y de las relaciones de ésta con otras empresas. Asimismo, implica una serie de cuestiones jurídico-laborales, debido a la especial sensibilidad del Derecho del trabajo ante los cambios económicos y sociales, lo que justifica el estudio de sus repercusiones en esta rama del Derecho.”⁵⁷

Dentro de estos aspectos sociales elementales del trabajador, es posible entender las necesidades de autorrealización como la voluntad y persecución de la capacidad de dotar de sentido a la vida que tenemos, o bien como la búsqueda de la completitud del curso de nuestra vida, de la consecución de nuestras metas vitales y de la lucha por llegar a cumplirlas.⁵⁸

⁵⁷ Racciatti, Octavio Carlos; Exteriorización del empleo y descentralización productiva: las relaciones de trabajo triangulares, trabajo inédito, pág. 2.

⁵⁸ Visible en: <https://psicologiymente.com/psicologia/necesidades-de-autorrealizacion>. Consultado el: 08/08/2023.

Para Maslow⁵⁹ por ejemplo la autorrealización es un ideal al que todo ser humano debería llegar a tener, pues implica aprovechar las oportunidades para desarrollar el talento y potencial al máximo. Es el estado en el que se pueden expresar genuinamente ideas y

⁵⁹ ... “(Abraham Harold Maslow; Nueva York, 1908 - California, 1970) Psiquiatra y psicólogo estadounidense. Impulsor de la psicología humanista, que se basa en conceptos como la autorrealización, los niveles superiores de conciencia y la trascendencia, creó la teoría de la autorrealización que lleva su nombre.” ...

En obras como *Motivación y personalidad* (1954), *Psicología del ser* (1962) y *La Psicología de la ciencia* (1966), Abraham H. Maslow postuló que cada individuo tiene unas necesidades jerárquicas -fisiológicas, afectivas, de autorrealización- que deben quedar satisfechas, y que el objetivo fundamental de la psicoterapia debe ser la integración del ser. Cada nivel jerárquico domina en cada momento de consecución, y las necesidades inferiores en la jerarquía (comida, refugio o afecto), en caso de no quedar cubiertas, impiden que el individuo exprese o desee necesidades de tipo superior.

La teoría de la autorrealización de Maslow se sitúa dentro del holismo y la psicología humanista y parte de la idea de que el hombre es un todo integrado y organizado, sin partes diferenciadas. Cualquier motivo que afecta a un sistema afecta a toda la persona. Maslow llevó a cabo una crítica a las teorías sobre la motivación de **Sigmund Freud** y **Clark L. Hull**. Según Maslow, el modelo de Freud sólo describe los comportamientos neuróticos de sujetos que no toleran las frustraciones, mientras que la teoría de Hull trata exclusivamente de organismos movidos por una situación de déficit.

Frente a ellos, Abraham Maslow propuso una teoría del crecimiento y desarrollo partiendo del hombre sano, en la cual el concepto clave para la motivación es el de necesidad. Describe una jerarquía de necesidades humanas donde la más básica es la de crecimiento, que gobierna y organiza a todas las demás. A partir de aquí existen cinco jerarquías o niveles, desde las que proceden de la necesidad de supervivencia, que es relativamente fuerte, de naturaleza fisiológica y esencial para la homeostasis, hasta las que se originan en la necesidad de crecimiento, relativamente débil y de naturaleza más psicológica.

La jerarquía de necesidades humanas ordenadas según la fuerza (las fisiológicas son las que tienen más fuerza o “dominancia” y las de autorrealización tienen menos fuerza) es la siguiente: necesidades fisiológicas, necesidades de protección o seguridad, necesidades sociales de amor y pertenencia a un grupo, necesidades de estima y reconocimiento (autoestima, confianza en sí mismo) y, por último, necesidad de autorrealización, entendida como la realización de todo el potencial que encierra el individuo. Ruiza, M., Fernández, T. y Tamaro, E. (2004). biografía de Abraham Maslow. En *Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea*. Barcelona (España).”... Recuperado de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/m/maslow.htm> el 21 de diciembre de 2023.

conocimientos, mientras se crece y se desarrolla la personalidad. La autorrealización nos permite estar en condiciones de obtener logros personales, y diferenciarnos de manera positiva del resto⁶⁰.

La autorrealización para Maslow hace referencia a la capacidad de dirigirse hacia el crecimiento personal o hacia la progresión, hacia un estado final considerado ideal por la persona. En este sentido, una persona se considera autorrealizada cuando logra alcanzar sus aspiraciones y determinadas metas, llegando a sentirse orgullosa y satisfecha de su alcance.

Se trata del tipo de necesidades más elevada para el ser, y la describe como el pico o punta de la pirámide de las necesidades básicas humanas.⁶¹

⁶⁰ <https://www.exitoydesarrollopersonal.com/2015/09/01/la-autorrealizacion-segun-maslow/>.

⁶¹ Visible en: Agencia de la ONU para los Refugiados, [http://La pirámide de Maslow y las necesidades básicas - ACNUR \(eacnur.org\)](http://La%20pir%C3%A1mide%20de%20Maslow%20y%20las%20necesidades%20b%C3%A1sicas%20-%20ACNUR%20(eacnur.org)) consultado en: 08/08/2023.

Cuadro 3. Pirámide de Maslow.⁶²

Maslow generó una nueva corriente de psicología que se ha denominado como corriente de “*psicología humanista*”, la cual está centrada en las necesidades y la capacidad del ser humano de buscar su propia felicidad, más que en la solución médica para lo que se percibía como problemas mentales. Y es considerado el máximo exponente de la búsqueda de la felicidad a través de la propia evolución personal y vinculación con el medio y el propio ser.

⁶² ...“En su pirámide de Maslow, habla acerca de las necesidades instintivas y hace una distinción entre necesidades “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) y de “desarrollo del ser” (autorrealización). La diferencia existente entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos displacenteros.

Las necesidades del “desarrollo del ser”, por su parte, son importantes para el crecimiento personal, y no tienen que ver con el déficit de algo, sino con el deseo de crecer como persona.”... Visible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>, consultado el: 14,08/2023.

La necesidad de autorrealización asegura Maslow dentro de su obra, implica el crecimiento y la búsqueda de metas u objetivos vitales, y en último término a menudo se asocia con la búsqueda de la propia identidad y del sentido de la vida.

La necesidad de autorrealización es universal, y aunque se encuentre en el escalafón de las necesidades humanas de forma secundaria, es la que estructura el desarrollo de las demás. A pesar de ello, ya que, según Maslow, resulta difícil poder centrarse en este tipo de necesidades si no tienes cubiertas las anteriores y más básicas: Es decir, si necesitamos buscar alimento y refugio para poder sobrevivir, difícilmente podremos ponernos a pensar sobre cómo lograr objetivos y deseos más complejos y sentirnos realizados.

Por lo anterior y para adentrarnos aún más sobre estos temas de vulneración de derechos laborales y con ello de los más esenciales derechos humanos, a través de prácticas y esquemas de contratación que son francamente faltos de toda ética y moral e incluso ilegales, y de la vulneración tan grave que estos están generando en aspectos tan personales del ser como su autoestima, seguridad personal y motivaciones anímicas y psicológicas, Debemos entender que es lo que está mal o se considera que está yendo por un camino equivocado, y contrario al sano y completo desarrollo de la personalidad del trabajador en la actual cotidianidad en las relaciones laborales, y que está afectando e impactando de tal modo.

Y para ello se recurre a estudios multi disciplinarios y transnacionales, que desde hace un tiempo (*recientemente*) han abordado el tema y han señalado razones y orígenes de la realidad actual y de lo que se espera a futuro en caso de seguir con las tendencias **inhumanas** que en las relaciones laborales actualmente tenemos.⁶³

⁶³ ... “México es uno de los países con mayor estrés laboral a nivel mundial, pues aproximadamente el 25 por ciento de la fuerza de trabajo lo adolece, aseguró Erika Villavicencio-Ayub, Investigadora y coordinadora de psicología Organizacional de la Facultad de Psicología (FP) de la UNAM.

Gran parte de este por ciento de los trabajadores tienen algún trastorno mental como

1) TRABAJO NO DECLARADO Y ESTRÉS LABORAL

Dada la relevancia de algunos estudios y pronunciamientos de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en estos aspectos, y dado que sientan las bases y hasta las definiciones primigenias de los acontecimientos y fenómenos que en la materia se están presentando a nivel mundial, sin lugar a dudas requiere ser transcrito en su literalidad, puesto que es y constituyen, estudios serios, resoluciones e inclusive recomendaciones a las problemáticas de tipologías muy marcadas que acontecen y se replican en diferentes latitudes del mundo, desde hace algunos años, y que por la frecuencia con la que se han presentado, a la fecha se consideran fenómenos económicos y sociales de trascendencia, dentro de estos fenómenos y por ser del interés por su relación con el tema expuesto en el presente estudio, se retoma el tratado y definición de lo que ha sido el tan dañino fenómeno mundial que va a la alza del denominado “**trabajo no declarado**” realizado por la “OIT” en años recientes, el cual se elaboró en los siguientes términos:

El trabajo no declarado y la informalidad

El trabajo no declarado⁶⁴ es una forma de trabajo informal muy común, de naturaleza diversa y que se oculta deliberadamente. El recurso a este tipo de trabajo encuentra su explicación en la demanda cada vez mayor de

depresión, aunque no necesariamente requerían tratamiento psiquiátrico, cifras que asegura seguirán en aumento.

Ante esto, la investigadora sugirió a instituciones y empresas establecer programas de contención emocional, reforzar las habilidades de los líderes que son el eje central de los equipos de trabajo en la función de facilitadores, así como proveer una cultura laboral enfocada al bienestar de la persona. Visible en: www.saludiaro.com/mexico-continua-en-primer-lugar-a-nivel-mundial-en-estres-laboral. consultado el 26/09/2023.

⁶⁴ También conocido como *economía informal, encubierta, monetaria, sumergida, dual, subterránea, paralela, oculta, segunda economía, extraoficial o no estructurada, así como segundo empleo clandestino* (véase Renooy y otros, 2004, pág. 93). También se conoce como “trabajo ilegal”. Visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229849.pdf

servicios domésticos, la tendencia a las relaciones de trabajo más flexibles, el crecimiento del empleo por cuenta propia, el empleo independiente encubierto, la subcontratación y la facilidad para establecer grupos de empresas transnacionales⁶⁵. Por otra parte, una inspección del trabajo ineficiente facilita el trabajo no declarado. Su existencia plantea problemas para todos los trabajadores y la sociedad en general: no solo se lo suele asociar con condiciones de trabajo deficientes y escasa protección social, sino que con frecuencia los trabajadores no declarados también son vulnerables y carecen de representación. Además, alienta la ineficacia ya que las empresas que contratan trabajadores no declarados a menudo evitan solicitar préstamos y, por consiguiente, tienen mayores dificultades para crecer. Adicionalmente, se estima que recurrir al trabajo no declarado distorsiona la competencia entre distintas empresas⁶⁶.

La diversidad del trabajo no declarado. Indudablemente, el carácter heterogéneo del trabajo no declarado plantea un problema para los encargados de la formulación de políticas. Es evidente que se requiere una combinación de métodos para reducir el trabajo no declarado, ya que la eficacia dependerá del tipo de trabajo al que están dirigidas las medidas. Por ejemplo, hay una gran diferencia entre el empleo mal remunerado y condiciones laborales abusivas que puede eliminarse mediante medidas preventivas y disuasorias, y el trabajo por cuenta propia, que debería legitimarse adoptando medidas facilitadoras.

El enfoque de la Unión Europea. La Unión Europea ha venido luchando contra el trabajo no declarado en forma directa el 2001, y en el 2003 emitió la directriz para el empleo núm. 9 titulada Transformar el Trabajo No Declarado en Empleo Regular, la cual ha configurado la política en la materia significativamente, alentando en particular las medidas preventivas y curativas, y no simplemente disuasorias. En esta directriz se afirma que “[l]os Estados miembros deberían desarrollar y aplicar medidas y acciones globales para erradicar el trabajo no declarado, que combinen la simplificación del entorno empresarial, la supresión de los factores disuasorios, la oferta de incentivos apropiados en los sistemas fiscales y de prestaciones, una mejor ejecución de la legislación y la aplicación de sanciones”⁶⁷. Aunque la

⁶⁵ Voss, 2009, pág. 38. Visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229849.pdf.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ 2003/578/CE: Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, Diario Oficial de la Unión Europea, L 197/13. Visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/emp_policy/documents/publication/wcms_229849.pdf

directriz no abarca medidas que faciliten un mayor compromiso con la moral tributaria, posteriormente en la segunda Comunicación de la Comisión Europea sobre el trabajo no declarado (Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado, 2007)⁶⁸ se incluyeron medidas de esta *índole*”.

En esos términos tenemos que la OIT en su afán de abarcar el mayor número de características del fenómeno o fenómenos relacionados al trabajo no declarado, de la manera más amplia posible lo define de la siguiente manera:

¿Qué es el trabajo no declarado?

En general, por trabajo no declarado se entiende una actividad lícita remunerada que se oculta del Estado por razones impositivas y de seguridad social, si bien las definiciones jurídicas, en caso de haberlas, varían de un país a otro. Queda comprendida dentro de la definición de economía informal más amplia de la OIT, que no se limita al trabajo no declarado, sino que incluye también el trabajo que recae fuera del ámbito de la ley, a saber, el “conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas, o no lo están en absoluto, por sistemas formales”. La Unión Europea (UE) y algunos países que la integran han adoptado numerosas iniciativas a este respecto.

El término “trabajo no declarado” se aplica a muchas situaciones y puede referirse al trabajo realizado por un trabajador nacional, migrante o migrante ilegal, que desea evitar el pago de impuestos; al trabajo que ofrece un empleador que desea evitar el pago de contribuciones sociales; y al trabajo realizado por razones distintas de la obtención de beneficios financieros, entre otras. El trabajador puede desempeñarse por cuenta propia o ser dependiente, en tanto que el empleador puede ser una empresa o una familia (véanse los documentos informativos sobre el trabajo doméstico y las microempresas y las pequeñas empresas (MYPE)). Así pues, el trabajo no declarado puede consistir en trabajo ocasional o empleo a tiempo completo, trabajo mal remunerado y condiciones laborales abusivas, pero también trabajo bien remunerado y una relación de trabajo armoniosa entre el empleador y el empleado. Por otra parte, las diferencias entre los distintos países

⁶⁸ Williams y Piet, 2008, pág. 17. Visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229849.pdf.

son considerables, al igual que el número de horas trabajadas y la naturaleza del trabajo realizado.⁶⁹

De lo anterior sin lugar a duda existen varios puntos relevantes a retomarse; sin embargo, resalta aquel relativo en el que el trabajador es escondido u ocultado con el afán de no pagar cargas impositivas como impuestos sobre nómina o aportaciones y amortizaciones de seguridad social que son varias en nuestro país⁷⁰.

Hasta este punto, el problema o el detrimento lo es con el Estado que no recibe las contribuciones y/o impuestos que debería recibir, sin embargo, el tener en anonimato, escondido, mal registrado o incluso sin registro ante las autoridades de seguridad social y laborales a el trabajador, genera consecuentemente que nadie verifique su seguridad, y que nadie este al pendiente de las condiciones en las que labora. Ya que siendo así, prácticamente este no existe, y consecuentemente es vulnerable de todo abuso y simulación laboral para evitar la responsabilidad patronal a toda costa, donde principalmente el uso del “*outsourcing*” y la “*contratación civil por honorarios*” han venido a constituir el vehículo más practico e idóneo para lograr esta desvinculación del patrón hacía con sus obligaciones patronales y los costos que estas le generarían si trabajara dentro de la norma, respetando los derechos laborales y humanos más esenciales de sus trabajadores y pagando los impuestos y aportaciones obrero patronales que le corresponderían, con lo que generan y retiene recursos que legalmente no les pertenecen constituyendo defraudación fiscal, fraude de acreedores, y hasta de lavado de dinero al disponer de ese recurso defraudado de la forma que lo hagan.

⁶⁹ Véanse Williams, 2009, págs. 148-152; y Pfau-Effinger, 2009, págs. 80-82.

⁷⁰ ... “De acuerdo con las autoridades fiscales, la evasión vía factureras se usa también para los sub registros ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (MIS) y la subcontratación ilegal. Zoé Robledo, director general de esa institución, destacó que por los esquemas ilegales de tercerización se evaden 21 mil millones de pesos anuales.” ... visible en: <https://vanguardia.com.mx/articulo/outsourcing-no-para-en-mexico-subcontratacion-se-cuadruplico-en-14-anos>. Consultado el 28/08/2023.

Por lo que es atribuible a estos esquemas y actos elusivos y desvinculantes de la responsabilidad social, fiscal y ética que generan las relaciones laborales y sus obligaciones, a él porque en la actualidad y desde hace algunas decenas de años se vive en el mercado laboral nacional en un ambiente de incertidumbre total, al ver que la estabilidad contractual laboral, la estabilidad laboral, las prestaciones sociales, el derecho a la antigüedad y el pago justo y digno, son normativa y garantía del trabajador que tienden a ir en desuso, y ya solo constituyen un ideal o inclusive un lujo⁷¹, lujo que solo un reducido porcentaje de trabajadores y empleados poseen, lujo que lamentablemente actualmente ni trabajando en el propio gobierno⁷² se garantiza que se tenga acceso a ellos, situación que de manera natural provoca un desequilibrio en la vida del individuo (trabajador) que se manifiesta en todo aspecto de su vida y entorno en el que conviva cotidianamente, como en el personal con su pareja, hijos, familiares, vecinos y amigos con estados de irritabilidad de estrés o angustia constante, que merman y dañan estas estructuras y relaciones interpersonales, dada la tendencia a la desesperanza, a la que tiende en sumergirse aquel que se encuentra en un trabajo pre-

⁷¹ ...“Los jóvenes en México creen que no hay posibilidades de mejora social, lo cual confirma un estudio realizado por el Colegio de México. Este revela que solo el 2% de las personas en condiciones de pobreza pueden escalar socialmente. Eso genera desánimo y desesperanza en la sociedad, pues cada vez que un universitario no obtiene empleo, o tiene un trabajo precario, los familiares piensan que no tiene sentido seguir el mismo camino.”... Visible en: <https://sinfuero.com.mx/millennials-la-generacion-endeudada-y-sin-vivienda-en-mexico-2/>. consultado el 17/08/2023.

⁷² ... “En los pasados dos años, distintas áreas del gobierno federal han concretado cerca de 3 mil convenios con firmas privadas en los que celebran desde la contratación de empleados hasta la subrogación de servicios, que implican también la proveeduría de trabajadores especializados que los realicen. Sólo 66 de esos contratos se registran abiertamente como subcontratación de personal.

Datos de Compranet exhiben que empleados de limpieza, profesionistas para diversos organismos –en particular para los financieros– e incluso de médicos se encuentran entre las plazas que el servicio público más suele adquirir vía la tercerización, también conocida como outsourcing.”... Visible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/11/19/en-el-gobierno-federal-casi-3-mil-convenios-de-outsourcing-3644.html>, consultado el 17/08/2023.

cario e inestable donde no sabe si el día de mañana será despedido, si se le pagara lo trabajado, y que sabe que dada la gran demanda y la poca oferta de trabajo, no puede manifestar su descontento o reclamar prácticamente nada, porque inclusive se puede ver en la condición de que se le despida y en el mejor de los caos, se le ofrezca recontractarle pero con menor salario, con menores y hasta denigrantes condiciones de trabajo, o que impliquen mayores esfuerzos y desgaste a los anteriormente convenidos.

Y en general esto ha llevado poco a poco a un estado generalizado de desigualdad, desamparo social, carencia y sufrimiento social, pues esta situación genera que ya no hay proyecciones de vida, los jóvenes no hacen planes, no consideran viable el casarse y formar una familia⁷³, por el alto costo de vida que representa la vivir por más sencillo que sea esto, porque se vive como comúnmente se dice “al día” sin mayor ni más aspiración que eso, vivir y librar el día a día.

La fuente de trabajo no representa ya más un lugar de resguardo, de estabilidad, de desarrollo personal donde el trabajador da lo mejor de sí, se compromete con la empresa, con el fin de terminar hasta su último día laboral en ese mismo lugar, porque sabe y siente que es considerado y parte importante de una estructura que le da un sentido de pertenencia a la empresa, si no que resiente la falta de vinculo de responsabilidad del patrón hacía con él. Por lo que se generan más conflictos como la continua rotación, la constante búsqueda de un trabajo donde se pague un poco más, aunque solo represente un satisfactor momentáneo y la pérdida de un bien

⁷³ “Es una generación que vive de forma precaria, endeudada y sin la capacidad de construir un patrimonio. No pueden mejorar en términos sociales, pues no existen las condiciones”, comenta para DW el Dr. Carlos A. Jiménez Bandala, especialista en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana en México. La generación millennial, o generación Y, vive con números rojos y sin reservas para enfrentar cualquier emergencia. Según la empresa reparadora de crédito Resuelve tu deuda, el 63% de los jóvenes no cuentan con un fondo de ahorro, y un 68% tienen una deuda. Visible en: <https://sinfuero.com.mx/millennials-la-generacion-endeudada-y-sin-vivienda-en-mexico-2/>, consultado el 17/08/2023.

mayor, ya que seguramente ese extra de dinero implica no recibir seguridad social ni prestaciones de ley, y la renuncia a un ingreso digno o por lo menos mínimo cuando sea el tiempo de jubilarse (*considerando que cada vez se prolonga más la edad para jubilarse*).

Así que el ambiente laboral se ha convertido en un ambiente donde ambas partes (*trabajador y patrón*) tratan de obtener y hasta de arrebatar el mayor beneficio del otro, antes de saltar a otro empleo o contratar otra persona del que se obtenga algún mayor beneficio o menor exigencia por minino y pasajero que este sea, o del momento que sea necesario sustituir a toda una plantilla laboral para que no sigan generando algún tipo de derechos, así que las relaciones laborales de esa forma se viven con una constante tención de desconfianza hacia la otra parte y de una especie de coraje y rencor porque el trabajador se siente desvalorizado y solo usado momentáneamente, por lo que su desempeño siempre será el mínimo necesario y hasta mediocre, generando un círculo vicioso de actitudes nocivas que se conoce y reconoce como un “*medio me pagan, medio trabajo*”, pues se reitera, los empleados ahora no saben en qué momento pueden ser despedidos o ver su salario disminuir drásticamente, con total impunidad.

Circunstancias que desde cualquier punto o modo de vista representarían una innegable y permanente insatisfacción emocional en el trabajador, que necesariamente llevara a casa en irritación y enojo que se manifestara afectando la armonía en sus relaciones afectivas (***Estrés laboral***⁷⁴), ...“este sentimiento de no saber qué va a pasar”..., de no tener expectativas generando una actitud derrotista, que poco a poco deteriora las emociones y esperanza del trabajador provocando un deterioro en **su calidad de vida**, y que los especialistas en la salud mental en especial los (***psicólo-***

⁷⁴ Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal. nota visible en: <http://imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

*gos sociales*⁷⁵) le han llamado “*estrés económico*”, del cual se abordara en su relación directa y repercusiones a consecuencia del crecimiento de los esquemas agresivos y prácticas de ocultamiento del trabajador y/o de esquemas y prácticas de subcontratación que ponen en total estado de incertidumbre y desamparo a la plantilla laboral del país, con su avance y desbanco del trabajo estable, con base contractual, seguridad social y decorosamente remunerado.

V. LA SUBCONTRATACIÓN Y EL TRABAJO NO RECONOCIDO COMO FACTOR LATENTE DE RIESGO PSICOSOCIAL EN MÉXICO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores.

El trabajo decente para la (OIT) sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

En ese mismo contexto, de acuerdo a estudios más recientes realizados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en conjunto con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) los riesgos psicosociales se definen como aquellos factores que tienen una alta probabilidad de tener consecuencias importantes para la salud, que nos describen de la siguiente forma:

⁷⁵ el psicólogo social ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas a través de su intervención. Así, genera un mayor bienestar en las personas con las que trabaja.

... “Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. ¡ Los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador⁷⁶ “...

Dentro de los principales riesgos psicosociales están ubicados la inseguridad contractual y el estrés laboral⁷⁷. En contemplación de los citados artículos de investigación en temas de salud mental y salud laboral, el estrés es un sentimiento de tensión física y emocional. Y puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir frustrado, furioso o nervioso.

... “El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud.⁷⁸”...

Por ser indispensable en el estudio que se realiza, dentro de diversas definiciones de estudios serios al respecto y que retoma la propia OIT en su estudio de promoción social “*Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*⁷⁹”, La definición del *estrés laboral*, o *estrés en el trabajo* es mucho más amplia y como veremos, se ha definido que depende de varios factores, factores que dado su gran número de origen, incluso se han catalogado, y también veremos que estas definiciones y demás estudios que se

⁷⁶ <http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>.

⁷⁷ *Ibíd.*

⁷⁸ Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU. visible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>. Consultado el 17/08/2023.

⁷⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---edprotect/---protrav/-safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf. Consultado el 17/08/2023.

citaran en el presente capítulo, aseveran que el estrés laboral es generado realmente por factores externos, generalmente, los afectivos y familiares y del entorno donde vive el trabajador, entre otros, es decir que son propios del trabajador, y que realmente estos factores generan que el trabajador se vea estresado dentro de su trabajo, y por ellos disminuya su eficiencia laboral, y por el contrario se considera que son muy pocos y hasta muy desvalorizados, aquellos que sugieren lo contrario, es decir, que el estrés del trabajador, es causado en y por circunstancias laborales que acontecen en o por el centro de trabajo, siendo las que repercuten y generan estrés en todos los aspectos de la vida del trabajador, y relevantemente en sus relaciones sociales e interpersonales, además de las consecuencias de salud que como también veremos se presentan en dado momento y que pueden ser mortales⁸⁰.

Definiciones del estrés relacionado con el trabajo:

“Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias. Aunque el estrés se experimenta psicológicamente, también afecta a la salud física de las personas”. Observatorio OSHA de la UE, 2009.

“El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o las necesidades del trabajador. El estrés relacionado con el trabajo puede dañar la salud e incluso causar lesiones”. *Stress at work*, Instituto Nacional seguridad y salud ocupacional de los Estados Unidos, 1999.

“Con el término estrés relacionado con el trabajo nos referimos al proceso que surge cuando las exigencias y exigencias laborales, de distintos tipos y combinaciones, superan la capacidad de resistir de la persona. Imagínelo como un “trabajo malo”. Es una causa importante de trastornos y enfermedades y se sabe que está vinculado con permisos por enfermedad frecuentes,

⁸⁰ ... “A esta situación se suma el alto índice del síndrome burnout: 40 por ciento de los trabajadores mexicanos lo padecen, y sus síntomas son agotamiento físico y emocional, indiferencia ante los clientes o compañeros de trabajo, insatisfacción personal y frustración, y casos –ya reportados– de Karoshi (muerte por infarto al miocardio derivada de la sobrecarga laboral).” ...

alta rotación de los empleados y otros indicadores de bajo desempeño organizacional, incluyendo los errores humanos”. HSE (Oficina Ejecutiva de Salud y Seguridad), 2010.

“El estrés se manifiesta cuando la presión percibida supera la capacidad que la persona percibe de sí misma de afrontar y superar las exigencias”. Palmer et al, 2003.⁸¹

Sin embargo, de manera más acorde a la postura que se sostiene en la presente investigación, de que **el principal estrés del trabajador proviene de la misma fuente de trabajo y del entorno que se vive en ella y/o derivada de ella**, lo es la definición que el propio (*IMSS*) retoma:

... **“Estrés laboral.** Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal⁸².” ...

Dentro de las Posibles causas de estrés laboral, Tenemos factores externos a el trabajador, factores familiares, en su medio y entorno, y tenemos algunas muy relevantes, que son destacables para la presente investigación porque estas surgen dentro del propio Contexto laboral, como lo son, las perspectivas profesionales el estatus y salario como ya se han mencionado, que juegan un papel muy importante para que el trabajador se sienta emocionalmente satisfecho, y con anhelos personales. Por lo que factores como:

- La Inseguridad contractual
- Falta de perspectiva de promoción profesional
- Falta de reconocimiento del trabajo
- Remuneración por destajo

⁸¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf.

⁸² <http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>. Consultado el: 18/08/2023

- Sistemas de evaluación de desempeño injustos
- Exceso o carencia de habilidades para el puesto

Son los que aparentemente y principalmente causan ese estrés no solo en el trabajo si no, un estrés generalizado en todo aspecto de la vida del trabajador, y como se reitera y enfatiza, estos factores son generados dentro o en el entorno de la fuente de trabajo repercutiendo hacia la vida del trabajador, y no de la vida propia o privada del trabajador hacia su desempeño en el trabajo, como lo son aspectos personales y entorno de vida del trabajador hacia el trabajo. Puesto que se considera que estos factores no son del control del trabajador, es decir su resolución no está en sus manos y no hay forma de que lo esté, ya que las ordenes de despedirle, no respetar condiciones laborales pactadas con antelación o incluso de reducir salarios puede estar **(y seguramente lo está)** a miles de kilómetros de distancia de la fuente de empleo o incluso en otro continente. A diferencia de algún problema familiar o personal donde si puede intervenir activamente y tratar de solucionarle de una u otra forma, pues seguramente es más factible que si esté en sus manos el poder hacer algo al respecto, disminuyendo de manera importante ese sentimiento de impotencia, pese a que no se resuelva del todo favorable a su ver o sus deseos.

Estos factores citados, si los analizamos con tan solo un poco de detenimiento, y los relacionamos con los estudios de los autores que se retomaron y citaron dentro de los capítulos anteriores, son el tipo de condiciones que genera el **“trabajo no reconocido”** principalmente vistos como consecuencia de los actuales esquemas de subcontratación y tercerización, contratación por honorarios **“outsourcing”**, y son exactamente las mayores y más graves implicaciones en las que estas prácticas elusivas de responsabilidad patronal, fiscal, y abusivas en contra del trabajador, han demeritado el trabajo y el mercado laboral, refiriendo nuevamente a la seguridad contractual, a la antigüedad en el trabajo que permite es-

calar puestos a base de méritos y esfuerzo y lograr metas personales que le den ese sentido de pertenencia y satisfacción que el hombre requiere para para incentivar su vida.

Que como de igual forma ya se citó anteriormente con cifras oficiales del propio gobierno mexicano, estas formas de contratar han sido y son las que más han crecido en el país en los últimos años y que siguen en aumento pese a todos los intentos de normarlas y de disminuirlas con políticas públicas y reformas de ley, por lo que se puede asegurar, que la vida de la población que actualmente se encuentra en edad laboral. Ya sea estando ocupada o no, sufre de estas condiciones de estrés generalizado, por la serie de incertidumbres que le genere, ya no solo el no tener trabajo, si no que se podría decir que este estrés laboral puede ser el mismo o incluso aumentar en caso de que sí se tenga trabajo, porque resulta igualmente angustiante o aún más tenerlo y poder perderlo con tal facilidad, puesto que con las formas de contratación aludidas, y que innegablemente han sido tendencia en el mundo laboral, se puede perder de un momento a otro, sin ninguna garantía ni prestación laboral alguna⁸³, y que inclusive como lo ha manifestado el investigador del Colegio de México Carlos Jiménez Bandala, corremos el riesgo social que estos

⁸³ ...“Los jóvenes en México creen que no hay posibilidades de mejora social, lo cual confirma un estudio realizado por el Colegio de México. Este revela que solo el 2% de las personas en condiciones de pobreza pueden escalar socialmente. Eso genera desánimo y desesperanza en la sociedad, pues cada vez que un universitario no obtiene empleo, o tiene un trabajo precario, los familiares piensan que no tiene sentido seguir el mismo camino. “A eso se le llama la trampa de la pobreza: la gente ya no cree en un proyecto educativo ni laboral, lo que se convierte en un círculo vicioso. Hicimos un estudio de campo en las comunidades marginadas del país, y lo que observamos fue que el crimen organizado vigila esas zonas, e identifica a los jóvenes con liderazgo, los recluta y les paga grandes cantidades. Para los jóvenes, esa es la forma de mantener a la familia”, comenta el investigador Jiménez Bandala quien teme que esta práctica se expanda al resto del país.”... Consultado y visible en: <https://sinfuero.com.mx/millennials-la-generacion-endeudada-y-sin-vivienda-en-mexico-2/>. Consultado el 17/08/2023.

potenciales trabajadores pueden encontrar la satisfacción de sus necesidades laborales personales que se les han negado, delinquiendo o incluso dentro de las estructuras del crimen organizado⁸⁴.

El referido estrés generalizado referido, al que se considera actualmente está el trabajador permanentemente expuesto, que, aunque teniendo trabajo, pero estando contratado bajo esquemas de ocultamiento del trabajador, “*outsourcing*” en cualquiera de sus variantes, contratación por honorarios entre otros que se contemplan como formas de “*trabajo no reconocido*”, innegablemente tiene consecuencias:

Consecuencias a largo plazo

- Reducción de productividad
- Descenso en la calidad de vida
- Problemas de salud física y/o mental (enfermedades)
- Trastornos de depresión y ansiedad
- Problemas familiares
- Riesgos de alcoholismo y otras adicciones⁸⁵

Y este es un punto crítico, pues ya estamos hablando de que se ha reconocido incluso científicamente el detrimento y hasta pérdida permanente y directa en la salud del trabajador a consecuencia de factores de origen laboral. A su vez el propio Instituto asegura que el estrés laboral se exterioriza con los siguientes síntomas⁸⁶:

- **Emocionales.** Ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia.

⁸⁴ <http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>. Consultado el 17/08/2023.

⁸⁵ Ibidem.

⁸⁶ <http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>. Consultado el 18/08/2023.

- **Conductuales.** Disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras sustancias.
- **Cognitivos.** Dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, reducción de la capacidad de solución de problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje.
- **Fisiológicos.** Músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria, problemas de sueño⁸⁷.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los factores psicosociales en el trabajo ⁸⁸ son:

“...Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo⁸⁹...”.

También según la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁹⁰:

Los factores psicosociales en el trabajo representan un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador e incluyen:

- Factores individuales o personales del trabajador.
- Las condiciones y el medio ambiente de trabajo, y
- Los factores externos que incluyen las condiciones económicas y sociales fuera del lugar de trabajo y que repercuten en él.

⁸⁷ <http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>.

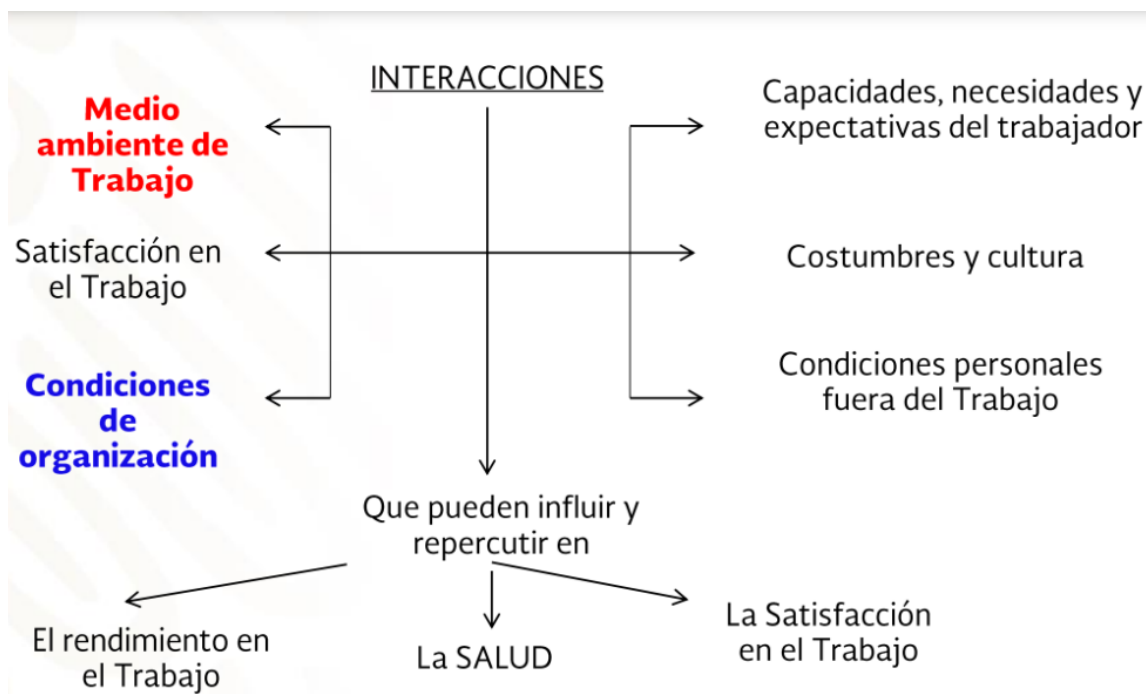
⁸⁸ Los factores psicosociales en el trabajo OIT (1984). fuente: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.

⁸⁹ Los factores psicosociales en el trabajo Pag.12 (OIT-1984). fuente: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.

⁹⁰ *Ibíd.*

- Los factores psicosociales en el trabajo se integran de factores del medio ambiente laboral que se encuentran en una continua interacción dinámica
- Condiciones de trabajo: el medio ambiente de trabajo, las tareas y los factores de organización.
- Reacciones de los trabajadores: dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y de su vida privada.

Cuadro 4. Factores psicosociales en el trabajo



Fuente: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estres-laboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

Al respecto, la Psicóloga clínica María Alejandra Castro Arbeláez⁹¹, aclara que, aunque el estrés económico ocasione un fuerte impacto en la salud mental, *(que puede derivarse en severos trastornos del*

⁹¹ Licenciada en Psicología por la [Universidad del Rosario](#), Bogotá, Colombia. Máster de

orden mental) actúa en un detrimento conjunto con otras áreas importantes de la salud, como lo son la salud física y la social. Por ejemplo nos dice, que nuestros cambios de emociones pueden ocasionar incomodidad en los que nos rodean, y que esto cambie de forma negativa nuestras relaciones sociales y familiares definitivamente; e inclusive en otras ocasiones, optan por conductas de aislamiento hasta total.

De hecho ya desde el año de 1993 en un artículo científico en psicología, intitulado “*Estrategias de afrontamiento y apoyo social en personas con estrés económico*”⁹², publicado por la Universidad de Oviedo en España, indicaron que la percepción de apoyo social aparece relacionada de manera positiva con la salud de forma directa, al proporcionar apoyo social a personas para afrontar estrés económico, ya que los estudios demostraron cambios conductuales perceptibles:

- A nivel físico se puede evidenciar: inestabilidad en presión arterial, tensión muscular, aumento del colesterol, alteraciones en el sueño, contracturas, palpitaciones, fatiga, dolor de cabeza, etc.
- A nivel conductual, se puede llegar a ingerir más alimentos, disminuir la actividad física, evitar o posponer responsabilidades, inquietud, morderse las uñas, etc.”...⁹³

Lo que sugiere determinadamente que el estrés económico generado por factores sociales como la inestabilidad laboral, repercuten de manera grave en la salud física y psíquica, generando detrimentos y afecciones graves en el desarrollo social y personal del trabajador, que inclusive asegura la reconocida coordinadora e investigadora de psicología organizacional, de la Facultad de

Psicoanálisis clínico y Doctora en Neurociencias por la [Universidad de Salamanca](https://lamenteesmaravillosa.com/autor/maria-alejandra-castro). <https://lamenteesmaravillosa.com/autor/maria-alejandra-castro>.

⁹² Riquelme, A.; Buendía, J.; Rodríguez, M.C. Estrategias de afrontamiento y apoyo social en personas con estrés económico *Psicothema*, vol. 5, núm. 1, 1993, pp. 83-89 Universidad de Oviedo, España

⁹³ *Ibíd.*

Psicología (FP) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Erika Villavicencio-Ayub, llevándolos a casos severos y en muchos casos irreversibles de síndrome bournout⁹⁴.

1) EL TRABAJO DECENTE, CRUCIAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Según recientes estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definen que el acceso al trabajo decente incrementa los ingresos de los individuos y las familias, que pueden ser gastados en la economía local. Su poder adquisitivo incentiva el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo de las pequeñas empresas, que a su vez pueden contratar a un número mayor de trabajadores y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo.

Así también contribuye a la redistribución de la riqueza de los Estados, ya que el trabajo decente aumenta los ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar, a lo que la propia oficina de la (OIT) en México ha indicado.

... “para revalorizar el trabajo a través del fortalecimiento de los derechos sociales de los trabajadores. Se resalta la importancia de este enfoque y se propone una metodología para medir el Índice de Trabajo Decente, integrado por la relación de los subíndices: empleo durable, población ocupada con salario suficiente y población ocupada con prestaciones sociales o equivalente. El texto se focaliza en el estado de Nuevo León en el año 2007 y presenta dos análisis: el trabajo decente en el total de la población ocupada y el trabajo decente de acuerdo con el nivel de escolaridad de los trabajadores⁹⁵”...

⁹⁴ ... “40 por ciento de los trabajadores mexicanos padecen del síndrome burnout, y sus síntomas son agotamiento físico y emocional, indiferencia ante los clientes o compañeros de trabajo, insatisfacción personal y frustración, y casos –ya reportados– de Karoshi (*muerte por infarto al miocardio derivada de la sobrecarga laboral*).” Visible en: <https://saludprimero.mx/2019/05/01/padecen-mexicanos-estres-laboral-unam/>. consultado el 26/09/2023.

⁹⁵ Gálvez Santillán Elizabeth y Gutiérrez Garza Esthela, “El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales” *Revista Mexicana de Sociología* Vol. 73, Núm. 1 (2011). Visible en: <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/>

Por ello, con base en este mismo estudio entre otros más relativos a esta problemática, ha sugerido acciones gubernamentales con implicaciones de política económica enfocadas en la erradicación del trabajo no reconocido como lo son:

- Generar un entorno para **la creación de empleos de calidad en el sector formal** debe estar en el centro de la agenda para el crecimiento inclusivo
- Se debe **evaluar la imposición a la renta, en particular los umbrales exentos y deducciones**, con el fin de dotar al sistema tributario de mayor capacidad de recaudo y de redistribución.
- Se deben revisar los umbrales mínimos y máximos de aportes a seguridad social. La introducción de esquemas contributivos más progresivos y esquemas **que aumenten los incentivos de los trabajadores dependientes a insertarse dentro del sector formal puede ser positiva.**

De igual forma, nos dice que no es correcto que el Estado transfiera derechos y garantías primarios o en materia laboral a terceros como lo son los empleadores, si no que originariamente este debe garantizar en medida de lo posible derechos mínimos que eleven la calidad de vida de su población, cuestiones que denomina **costos del hombre:**

Los costos del hombre son aquellos factores constitutivos que permiten vivir satisfactoriamente en una época histórica determinada. Son derechos de carácter universal por el hecho de existir y no están vinculados al empleo o la actividad que desempeñan. Esto significa que son las instituciones y la sociedad los responsables de proveer estos derechos. Para Perroux (1991: 192), los costos del hombre están constituidos por “los gastos fundamentales del estatuto humano de la vida para cada uno en un grupo determinado”; se refiere a la alimentación, la salud, la educación y la recreación; para todo ello, es necesario instrumentar medidas institucionales específicas en el marco de una política económica de desarrollo.

Esta visión del desarrollo centrada en el ser humano formó parte de una coyuntura histórica importante caracterizada por una expansión social de la conciencia, que se manifestó en el movimiento estudiantil internacional —destacando Francia y México—, la lucha por los derechos civiles en Estados

Unidos, el rechazo a la emergencia de las dictaduras militares en el Tercer Mundo (donde los teóricos de la teoría de la dependencia fueron los críticos principales) y la compasión que provocaron las muertes por hambruna en Etiopía y Bangladesh a principios de la década de los setenta (Bustelo, 1999)⁹⁶.”...

En vista de esto, la realidad de las circunstancias es que si el Estado no probé ni garantiza plenamente estos derechos mínimos⁹⁷ (*como pasa en México*), pues deberán ser provistos por el mismo ciudadano⁹⁸, mediante su fuerza de trabajo. Pero que al cómo se ha

⁹⁶ *Ibidem*.

⁹⁷ ... “Una de las grandes preocupaciones contemporáneas en las ciencias sociales es entender el desarrollo de las sociedades desde una visión que supere el enfoque economicista predominante hasta mediados del siglo xx y que integre en el análisis una concepción en la que los aspectos sociales, políticos y culturales de la población sean parte constitutiva de las teorías del desarrollo. Este aspecto se inició en América Latina desde mediados de la década de los años sesenta, por parte de destacados estudiosos de la realidad económica y social latinoamericana (Marini, 1973; Dos Santos, 1973; Bamber, 1978, entre otros) que emprendieron la crítica constructiva al enfoque de la teoría de la CEPAL, resaltando en el análisis la estrecha relación de los acontecimientos económicos y los aspectos sociales, políticos y culturales. Este movimiento de reflexión crítica desde una perspectiva de participación social dio origen a la teoría de la dependencia que, como la teoría de la CEPAL, tuvo una amplia capacidad de convocatoria en el proceso de reflexión y estudios de los países del Tercer Mundo, influyendo incluso en la propia CEPAL para emprender la tarea de impulsar un nuevo programa conocido como el Enfoque Unificado (Graciarena, 1976; Pinto, 1976, y Wolfe, 1982). Pero este movimiento también existió fuera de América Latina y en la misma época, desde finales de la década de los años sesenta.”...

⁹⁸ ...“Una referencia notable aparece en un artículo de Héctor Guillén (2008: 12), en el que sostiene que Francois Perroux “es el economista francés más reputado, prolijo y singular del siglo xx”. Como afirmó Paul Streeten (1989), “entre los economistas fue un gigante”. Y Guillén Romo agrega que su pensamiento fue original, “de la economía abierta a la historia, la sociología, la política, la cultura, la ideología, la filosofía y la religión.

El único hilo conductor en toda su obra es un humanismo cristiano no necesariamente bien apreciado entre los economistas”. Perroux (1958) se interesó tempranamente en los estudios del subdesarrollo y a finales de la década de los años cincuenta escribió un importante artículo titulado “Tres elementos para el análisis del subdesarrollo”.

Su preocupación por el Tercer Mundo constituyó un desenlace natural de un pensador que buscó afanosamente entender los problemas de la desigualdad y buscar alternativas para atenuarlos. En su libro *La economía del siglo xx*, publicado en 1991, sostiene que el subdesarrollo es resultado de una acción de dominación de los países más desarrollados; durante la etapa de la colonización, sus acciones de saqueo y explotación condujeron a la desarticulación de las estructuras productivas prevaecientes en dichos países, lo que constituyó el verdadero obstáculo al desarrollo. La manifestación más clara del subdesarrollo se expresa en un indicador profundo,

precisado también ocurre, la oferta de empleo y sus condiciones son en general precarias, al ser en un gran porcentaje fuente laboral no reconocido ya sea mediante esquemas de subcontratación, trabajo informal o en abierta simulación laboral, por lo que a final de cuentas el trabajador debe erogar de su sueldo por sus servicios y probidad social, lo cual es para una gran mayoría prácticamente imposible, puesto que esta contratación precaria incluso ha dificultado hasta la obtención de la canasta básica⁹⁹, y no se diga de los demás costos del hombre que han sido referidos, propiciando la falta de desarrollo social generalizada, en estas y las futuras generaciones de trabajadores.¹⁰⁰

complejo y global: la ausencia de cobertura de los costos del hombre (Romo, 2008)”...

⁹⁹ ... “Al menos a 4 de cada 10 personas en el país no les alcanza su salario para comprar la canasta básica.

Es pobreza laboral porque no alcanza con el sueldo para comprar la canasta básica. Son personas que tienen empleo, pero no deja de ser una tragedia, ningún trabajador que tenga un empleo debería ser pobre. No les alcanza para vivir de lo que ganan, no quiere decir que no coman, porque en muchos casos hay complementos al ingreso que se obtiene por salario, sino que no les alcanza para vivir con lo que ganan”, señaló Jorge Sales Boyoli, especialista en derecho laboral.

El experto explicó que la pobreza laboral afecta a empleados del sector formal e informal; asimismo, advirtió que la informalidad laboral debe prender las alarmas, pues 56.3% de la población mayor de 15 años está en este mercado, lo cual quiere decir que no tiene seguridad social ni contrato de trabajo ni prestaciones.

El dato está creciendo desde junio, sólo hubo una pequeña baja en julio y agosto, pero cada vez más personas se mueven al trabajo informal. Tener seguridad social y estabilidad laboral genera certeza en los mercados laborales”, sostuvo.”... Visible en: <https://www.forbes.com.mx/economia-4-de-10-mexicanos-pobreza-laboral-canasta-basica/>. Consultado el 21/08/2023.

¹⁰⁰ “... De acuerdo con las autoridades fiscales, la evasión vía factureras se usa también para los sub registros ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (MISS) y la subcontratación ilegal. Zoé Robledo, director general de esa institución, destacó que por los esquemas ilegales de tercerización se evaden 21 mil millones de pesos anuales.

La afectación es al trabajador no sólo en las prestaciones sociales directas, sino también en infraestructura. Ese dinero equivale a la construcción de 14 hospitales de segundo nivel o 210 unidades médicas de primer nivel de atención, explicó.”... visible en: <https://vanguardia.com.mx/articulo/outourcing-no-para-en-mexico-subcontratacion-se-cuadruplico-en-14-anos>. Consultado el 28/08/2023.

VI. CONCLUSIÓN

Como se ha señalado, la subcontratación o tercerización legalmente empleada, ha contribuido al desarrollo económico y social de muchas formas, ha proporcionado fuentes de trabajo más especializadas o incluso más accesibles y en muchas ocasiones adecuándose a las necesidades reales y actuales de los trabajadores y del mercado laboral, pero con base a estudios de organismos transnacionales y en dato duro, es indiscutible el que una actividad tan elemental para el desarrollo humano como lo es el trabajo, en muchos casos se ha tornado en una actividad de riesgo para el propio trabajador, Por el abuso y perversión de los esquemas de subcontratación y tercerización, sus efectos negativos son gravemente perjudiciales para la salud del trabajador de manera directa, pero esto trasciende incluso a quienes conforman su entorno familiar y social, al generar en ella, un alto riesgo psicosocial, al que según las cifras oficiales que se obtuvieron en la presente investigación, se ha llegado al caso de que en nuestro país, prácticamente la mitad de los trabajadores formales (*recurso humano que consta en registros Institucionales*) en edad productiva están diariamente expuestos.¹⁰¹

Lo que sumado a aquellos que se encuentran en esquemas de ocultamiento total y de no reconocimiento del trabajo, implicó una precarización generalizada del trabajo en el mercado laboral mexicano. Repercutiendo gravemente en la capacidad económica del trabajador, aumentando su restricción presupuestaria de bienes básicos como los de la canasta básica y/o en su poder adquisitivo

¹⁰¹ ... “México es uno de los países con mayor estrés laboral a nivel mundial, pues aproximadamente el 25 por ciento de la fuerza de trabajo lo adolece, aseguró Erika Villavicencio-Ayub, de la Facultad de Psicología (FP) de la UNAM.

Ante esto, la investigadora sugirió a instituciones y empresas establecer programas de contención emocional, reforzar las habilidades de los líderes que son el eje central de los equipos de trabajo en la función de facilitadores, así como proveer una cultura laboral enfocada al bienestar de la persona. Visible en: www.saludiarario.com/mexico-continua-en-primer-lugar-a-nivel-mundial-en-estres-laboral. consultado el 26/09/2021

de bienes duraderos dentro de las actuales generaciones en edad productiva, repercutiendo con ello en su desarrollo personal, pero además generándoles graves enfermedades y afecciones físicas y psicosociales, que han impactado severamente en la calidad de vida de la fuerza laboral que se ha visto en la necesidad de contratarse dentro de estos, aceptando el renunciar a sus derechos humanos y laborales elementales más básicos.

Por lo anterior resulta menester e incluso podría tildarse de una preocupación de salud pública, como es que las propias fuentes de trabajo están generando detrimentos y afecciones psicológicas y emocionales en la fuerza laboral al emplear estos esquemas desmesuradamente, al tratarse de un fenómeno multidimensional el que se ha puesto a debate dentro de presente texto. Y en efecto al tratarse de un fenómeno complejo, la solución no puede proponerse en un solo aspecto o arista a resolverse, pero las formas y maneras de contratación en la relación laboral, si definen en gran medida la calidad del trabajo y por ende la calidad de la vida del trabajador, por lo que el cuidado y apego de las formas de contratación a la normatividad laboral y respeto de los derechos humanos básicos y la dignidad humana del trabajador deberían considerarse prioridad para el Estado Mexicano, con miras a limitar la tendencia a la desvinculación de la responsabilidad del empleador o fuente laboral hacia su trabajador.

La implementación de controles gubernamentales estrictos y periódicos de verificación laboral en los centros de trabajo para los efectos de la verificación de la contratación real y formal de trabajadores y que sea bajo esquemas personales de trabajo digno y garantizando los mínimos legales y convencionales, rigiendo así el inicio de la relación aboral resultan elementales en la abolición de estos marcados abusos.

Y de igual forma la presencia constante de expertos en salud mental y seguridad social como parte de la verificación gubernamental, incluso expresamente dirigida a la ubicación y erradicación de posibles fuentes o factores que propician riesgos psicosociales en las fuentes de trabajo.

La implementación incluso normada, forzosa y constante de atención y valoración psicológica y de la salud mental en general del trabajador, dentro de los centros laborales como un derecho de los trabajadores, sería trascendental para disminuir la exposición a factores de riesgo psicosocial de la planta laboral.

VII. FUENTES DE CONSULTA

Castello, Alejandro; Responsabilidad solidaria en el Derecho del trabajo, Primera edición, Cuadernos de Fundación Derecho del trabajo y la seguridad social, N.º 8, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2004, págs. 13 y 14

Corbett, M.F., *The Outsourcing Revolution: Why it Makes Sense and How to Do It Right*. New York: Dearborn Trade Publishing, 2022.

Deloitte, *Global Outsourcing Survey 2023*. Deloitte, 2023. Disponible en: <https://www2.deloitte.com>.

Dominguez, L., *Smart Global Expansion through Outsourcing*. London: Global Edge Press, 2020.

Ermida Uriarte, Oscar & Colotuzzo, Natalia *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009. Págs. 9, 10.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (inegi.org.mx).

Gálvez Santillán Elizabeth y Gutiérrez Garza Esthela, “El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los

- derechos sociales” Revista Mexicana de Sociología Vol. 73, Núm. 1 (2011). Visible en: <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/23564>.
- INEGI. Censos Económicos 2019 Fecha de elaboración: 16/07/2020.
- Jackson, J.K., *Outsourcing and the Global Economy*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press, 2021.
- Riquelme, A.; Buendía, J.; Rodríguez, M.C. Estrategias de afrontamiento y apoyo social en personas con estrés económico Psicothema, vol. 5, núm. 1, 1993, pp. 83-89 Universidad de Oviedo Oviedo, España.
- Ruiza, M., Fernández, T. y Tamaro, E. (2004). Biografía de Abraham Maslow. En Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea. Barcelona (España).” ... Recuperado de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/m/maslow.htm>.
- Racciatti, Octavio Carlos; Exteriorización del empleo y descentralización productiva: las relaciones de trabajo triangulares, trabajo inédito, pág. 2

REVISTAS

- Williams y Piet, 2008, pág. 17. Visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229849.pdf.

PÁGINAS DE INTERNET

- Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, Diario Oficial de la Unión Europea, L 197/13. Visible en:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/emp_policy/documents/publication/wcms_229849.pdf.
- Estudio “Atracción “Nearshore” Latinoamérica, Destino Atractivo de Tercerización Global “, de KPMG Internacional, estudio visible en: <https://es.scribd.com/document/395161340/Atraccion-Nearshore-Latinoamerica-Destino-Atractivo-de-Tercerizaciön-Global>.
- Miguelés (2014, febrero 25), INEGI: repunta desempleo en enero, llega a 5.05%, recuperado el 03 de marzo del 2014, de <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2014/impreso/inegi-repunta-desempleo-en-enero-llega-a-505-108337.html>
- Stolovich, Luis. La tercerización ¿? Con qué se come. CIEDUR, Montevideo, Uruguay. [sf] pag.12 y 13. Disponible en la World WideWeb: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf>
- Renooy y otros, 2004, pág. 93). También se conoce como “trabajo ilegal”. Visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229849.pdf
- Voss, 2009, pág. 38. Visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229849.pdf.
- <https://saludprimero.mx/2019/05/01/padecen-mexicanos-estres-laboral-unam/>.
- <https://elordenmundial.com/mapas/la-esperanza-de-vida-en-el-mundo/> los datos del Instituto de Estadística de la Unesco de 2016.
- <http://data.uis.unesco.org/>
- <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx>

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264279087en.pdf?expires=1598415290&id=id&accname=guest&checksum=06180FA985AC5D63BAE4C72F55966CE4>

<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/el-envejecimiento-de-la-poblacion-y-la-creciente-desigualdad-afectara-seriamente-a-las-jovenes-generaciones.htm>

<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/el-envejecimiento-de-la-poblacion-y-la-creciente-desigualdad-afectara-seriamente-a-las-jovenes-generaciones.htm>

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

<http://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>.

<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/eliminar-outsourcing-ponen-en-riesgo-empleos-en-maquiladoras-index>.

<https://www.europapress.es/> La Eurocámara respalda poner en marcha una plataforma para luchar contra el empleo no declarado (espacioasesoria.com).

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

<https://www.europapress.es/> La Eurocámara respalda poner en marcha una plataforma para luchar contra el empleo no declarado (espacioasesoria.com).

<https://www.forbes.com.mx/santiago-nieto-propone-congelar-cuentas-de-outsourcing-ilegales/>.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/-emp_policy/documents/publication/wcms_229429.pdf.

<https://www.labormx.com/outourcing-en-mexico/>.

<https://rde.inegi.org.mx/index.php/instituto-nacional-de-estadistica-y-geografia/>.

Staffing Industry Analysts estudio visible en: <https://staffingindustry.com/?region=site>.

<https://www.radioformula.com.mx/noticias/20191204/outsourcingal-menos-8-millones-de-trabajadores-trabajan-bajo-el-sistema-de-outsourcing-ilegal-gomez-urrutia/>.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/saic/saic_historico_metodologico_ce2019_23_10.pdf.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/saic/saic_historico_metodologico_ce2019_23_10.pdf.

[https://www.Definiciones y Conceptos \(estadisticaciudad.gob.ar\)](https://www.Definiciones-y-Conceptos(estadisticaciudad.gob.ar))

<https://psicologiaymente.com/psicologia/necesidades-de-auto-realizacion>.

<https://www.exitoydesarrollopersonal.com/2015/09/01/la-auto-realizacion-segun-maslow/>

[http://La pirámide de Maslow y las necesidades básicas - ACNUR \(eacnur.org\)](http://La-piramide-de-Maslow-y-las-necesidades-basicas-ACNUR(eacnur.org))

<https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>, consultado el: 14,08/2021.

<https://vanguardia.com.mx/articulo/outsourcing-no-para-en-mexico-subcontratacion-se-cuadruplico-en-14-anos>.

<https://sinfuero.com.mx/millennials-la-generacion-endeudada-y-sin-vivienda-en-mexico-2/>.

<https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>.

<http://imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.

<http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1er-jornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf.

<http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>.

<http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>.

<http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>.

<http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

Los factores psicosociales en el trabajo OIT (1984). fuente: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.

<http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>.

<https://lamenteesmaravillosa.com/autor/maria-alejandra-castro>.

www.saludiarario.com/mexico-continua-en-primer-lugar-a-nivel-mundial-en-estres-laboral.

www.inegi.org.mx/app/saladeprensa.

www.OIT.com.

LEYES CONSULTADAS

Ley de Ingresos de la Federación Para el Ejercicio Fiscal de 2019:
“De los Ingresos y el Endeudamiento Público Artículo 1o. En el ejercicio fiscal de 2019.

