

Sánchez-Castañeda, Alfredo *et al.*
La subcontratación: un fenómeno global.
Estudio de legislación comparada
México, UNAM, Instituto de
Investigaciones Jurídicas, 2011, 197 pp.

El libro *La subcontratación: un fenómeno global* es básicamente el estudio de legislación comparada, donde los autores en general plasman un trabajo que coordina adecuadamente los esfuerzos en cinco capítulos, en la cual, por ejemplo, abordan desde la introducción el amplio contenido que determina cómo el trabajo formal de una relación de trabajo o de un contrato laboral, por decir lo menos, sufre un devenir por la importancia de los resultados económicos y financieros, así como de la producción, obteniendo más y mejores resultados, todo ello en un concentrado integral que mediante una flexibilidad aparente que no incurre en quebrantar un orden establecido de la relación laboral subyacente, sino que lo confirma como válido; matizan además los autores las nuevas tecnologías que, incorporadas al trabajo, cambian sin la fuerza de trabajo, así también las formas de trabajo se terciarizan mediante las relaciones que ellos denominan triangulares, que además toman vigencia plena y se autonomizan, se desincorporan las obligaciones, se ubica la subcontratación como un fenómeno regulador del *outsourcing* galopante, así las empresas desarrollan el proceso del trabajo atomizado, disperso, desigual; por lo que el mundo del trabajo se encuentra inmerso en una enorme complejidad interna y externa, dentro y fuera; destacan lo novedoso del método de la subcontratación, que además se encuentra en aparente estado de penetración nacional que compite con lo internacional, dependiendo de cada país, sobre todo los nuestros, los latinoamericanos, donde se acrecienta la subcontratación, así como en las empresas aun consideradas tradicionales.

Parte desde el capítulo primero en un análisis conceptual que envuelve el contenido de conceptos básicos y por demás gratificantes para poder entender el significado de lo que representa la empresa como ente empleador,



Revista Latinoamericana de Derecho Social
Núm. 17, julio-diciembre de 2013, pp. 329-332

generador de trabajo y sin duda de riqueza, en el que la estrategia principal de las empresas hoy en día es el de externalizarse, esto por una diversificación de la producción, la agobiante reducción de costos y sin duda los vaivenes financieros y económicos que generan incertidumbre y riesgo. Destacan además los elementos que caracterizan a un externalización sobre todo estratégica, en que se denota que el interés más bien resulta del interés organizacional o de producción, más cuando debería por lo menos ser de índole jurídica o social.

A mencionar determinan de manera general que la subcontratación representa a señalar: *a)* la transferencia que incluya mano de obra o fuerza de trabajo; *b)* esboza de manera inocua a la subcontratación; *c)* visión de compromiso, compartiendo riesgos mutuos entre la empresa y el proveedor, y *d)* la definición de derechos y obligaciones.

La reubicación dentro de lo que representa un centro de trabajo diversifica que la fuerza laboral se disperse o se desintegre sin armonía alguna; ello en aras de reducir costos de operación y funcionamiento, que por otra parte implica la restructuración o el rediseño de sus propias estructuras organizacionales de manera vertical, en el que incluya el ámbito jurídico laboral de la fuerza productiva o de trabajo, que además involucra a la parte productiva en su conjunto, la relación misma con sus proveedores, así como a nivel de grupos de empresa o de la empresa misma. Ataviado sin duda, como lo mencionan los autores, en dos técnicas de administración como el *downsizing*, que consiste en la reducción de personas o el rediseñar nuevas funciones para el personal, y la *reingeniería*, que tiene el objetivo de hacer más con menos pero con los mismos empleados o trabajadores, rediseñando los procesos. Ambas técnicas señaladas por los autores, que son muy aplicables a empresas norteamericanas, han sido incluso adoptadas por muchas empresas nacionales aun sin comprender su alcance o su propio significado.

Sin duda, la parte medular en el contenido de este libro y que los autores destacan es la de sistematizar u ordenar al menos en su descripción que representa o que garantiza al menos en su conceptualización doctrinaria, es la subcontratación laboral, sus efectos, sus consecuencias y lo que representan sus diversas modalidades particulares. Son al menos aspectos poco estudiados. La típica subcontratación, incluso la que es reconocida en países europeos y adoptados como una moda recurrente por los países de Latinoamérica, por medio del cual una empresa u organización productiva externaliza o de manera indirecta mediante una contratación genérica o particular, según sea el caso,

para que lo realicen por cuenta propia; la que se desliga de una parte de su producción o incluso de la producción globalizada, haciendo la diferenciación entre la subcontratación de bienes y servicios y, lo que se destaca de manera mucho más importante, la subcontratación de mano de obra, en cada caso señalando que en ambos casos existe la relación uniforme en la que se destaca la primera como empresa contratante y la otra como subcontratada, en la cual cada quien asume sus propios riesgos inherentes y para con sus propios empleados directos o indirectos. Que además lo convenido implica el pago por la realización de los servicios, en lo que se establece que como lo relativo a la subcontratación de la mano de obra el objetivo único es el suministro de mano de obra, como si se tratara de mercancías, objetos y no de personas, lo que importa en esta modalidad es lo que paga la empresa usuaria de la mano de obra, que es al final de cuentas por lo que gana, la parte subcontratada que proporciona el capital humano no recibe ganancias, si las hubiere, por lo que deja la producción de bienes o servicios de tal o cual empresa. Entonces unos sirven a otros y otros cobran por aquéllos, una variable descrita de manera muy clara y precisa por los autores referidos; de igual manera, establecen la llamada subcontratación industrial, que no representa otra cosa más que la de representar a una empresa en la obtención de ganancias o resultados en todo o en parte de algún negocio en general, que pueda contener diversas etapas en su organización.

A quien en realidad sirve e interesa la subcontratación, según lo manifiestan y plantean los autores, es que a quienes les llega el beneficio real y objetivo de la subcontratación, es aquella parte que actúa como empresa contratada, ya que determinan que por un lado se destaca el interés de lucro para los subcontratistas pero que al final siempre el objetivo será obtener ganancias estandarizadas en el mercado de la empresas subcontratistas; que quizás sin responsabilidad alguna, para contratante o usuario, ya que al aligerar costos en mano de obra, subrogar gastos, tener ahorro financiero, evadir o eludir impuestos, contribuciones y sacudirse de algunas o muchas responsabilidades administrativas, jurídicas de índole laboral, de seguridad social, incluso, y hasta de responsabilidad moral y ética, es en estricto sentido lo que matiza la importancia de la subcontratación.

En el ámbito internacional se destaca que si bien es cierto este fenómeno jurídico, con la modalidad laboral dispersa, conlleva la etiqueta que se desprende de la penetrante globalización, de manera general el avance que ha

logrado en el mundo del trabajo por lo menos formal, ha representado un camino lento, lleno de resistencia al cambio, al fenómeno mismo, que consideran los autores que por lo menos ya existen opiniones o criterios encontrados en relación con los países en el concierto internacional que adoptan para sus legislaciones o para su realidad laboral el tema de la subcontratación, que da igual si les beneficia o si les perjudica.

Diversificadas de manera recurrente, los autores concluyen que el tema de la subcontratación ha generado opiniones encontradas, visiones erróneas y antagónicas, pero también ha encontrado cobijo y singularidad en su aplicación para las relaciones laborales; en algunas o muchas empresas, organizaciones e incluso instituciones del ámbito público, con la finalidad única y hasta exclusiva en la de poder obtener ganancias o rentas que implican aun por sí mismo el menoscabo más preciado de un país, como lo es la fuerza de su capital humano, del cual representa que el único activo con el que cuentan es el del trabajo o la necesidad de trabajar. 

Julio Ismael CAMACHO SOLÍS*

* Académico-investigador en la Universidad Autónoma de Chiapas. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, México (julioi_camacho@hotmail.com).