

La reforma laboral y el Outsourcing

Jaime Allier Campuzano¹

SUMARIO: I.- *Introducción*. II.- *Concepto y naturaleza del outsourcing*. III.- *Tipos de subcontratación laboral*. IV.- *El outsourcing en la Ley Federal del Trabajo*. V.- *Conclusiones*. VI.- *Bibliografía*.

I. Introducción

La reforma laboral que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el viernes 30 de noviembre de 2012, y entró en vigor el 1° de diciembre de ese mismo año, abrió una serie de especulaciones respecto a la subcontratación o outsourcing.

El espíritu de dicha reforma en esa materia está en priorizar la especialización. El outsourcing se concibe como un esquema que permite a una empresa delegar algunas tareas que no se relacionan directamente con su core bussines (actividad o negocio principal), como limpieza, vigilancia, servicio médico o comedor. Siendo el propósito de su regulación legal el evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones patronales en perjuicio de los trabajadores subcontratados.

Transcurrido más de un año de iniciada la regulación laboral del outsourcing, es un hecho notorio que ni patrones ni trabajadores están satisfechos con la normatividad de esta figura jurídica.

Ahora bien, para poder adoptar una postura en relación a este tema, es necesario, en primer término, establecer la esencia del outsourcing,

¹ Doctor en Derecho. Magistrado adscrito al Tribunal Colegiado en Materias de Trabajo y Administrativa del Décimo Tercer Circuito.

atendiendo a su naturaleza económica, Además, es preciso determinar los tipos de subcontratación para poder ubicar con exactitud, aquella figura dentro de ellos.

Finalmente, resulta menester analizar la manera en que el legislador mexicano reguló el outsourcing en la Ley Federal del Trabajo, pues, en caso de existir deficiencias en su normatividad, deberán proponerse soluciones viables que subsanen las mismas y así evitar el despojo de derechos a los trabajadores contratados por terceros dentro de las relaciones triangulares.

Espero que las conclusiones alcanzadas en este ensayo convenzan al lector o, por lo menos, le despierten la inquietud de seguir profundizando respecto de este tópico de suma importancia en el mundo laboral.

II. Concepto y naturaleza del outsourcing

El outsourcing – palabra clara y muy expresiva en inglés y sin sinónimo eficiente en español – puede ser traducido etimológicamente, como de fuente externa.

Una definición más precisa y desarrollada del outsourcing es aportada por Rivero Llamas como: “una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios basada en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencias básicas de ésta, con independencia de que con anterioridad las hubiera o no desempeñado”.²

Esta figura surgió a finales de 1970, en los Estados Unidos de América. Tiene antecedentes en la figura de Facilites Management – gestor de activos –, la cual está dirigida a reducir costos, a través de la participación de un gestor en la realización de los servicios propios. Surgió cuando diversas empresas, como estrategia productiva, abandonaron la plataforma organizacional de “autosuficiencia” (stand – alone), en el cual todas las actividades se desarrollan por departamentos internos, por otra que favoreció el “aprovisionamiento externo”.

² Rivero Llamas, citado por Hierrezuelo, Ricardo en la obra colectiva *Tratado de Derecho de Trabajo*, t. II vol. I dirigido por Ackerman, Mario E., Rubinzal – Culzoni Editores. Buenos Aires, 2005 p. 237.

Las ventajas mercadotécnicas del outsourcing son señaladas por Zamora Salicrup y Antonio Cuellar Salas³ de la siguiente manera:

- a) Reducción de costos. Ajustando ineficiencias internas, estándares salariales altos, falta de gestores competentes y la carencia de profesionales adecuados para ciertas funciones.
- b) Concentración de actividades primarias de las empresas. Externalizar procesos estimados secundarios permite enfocarse a aspectos productivos especialmente relevantes.
- c) Mejoras en la calidad del servicio y flexibilidad en su prestación y contratación. Acotándose de mejor manera las necesidades y posibilidades institucionales.
- d) Acceso a personal adecuadamente cualificado para funciones especializadas.
- e) Reducción de riesgos. Estos son asumidos indirectamente por la empresa a quien se externaliza.
- f) Descarga de algunas responsabilidades laborales. Especialmente en materia de seguridad social.
- g) Ajuste ante necesidades cambiantes, institucionales o de mercado. Al no haber un vínculo permanente con el prestador de servicios del outsourcing se puede cambiar, con facilidad, dependiendo de las necesidades, de empresa prestadora de estos servicios.
- h) Suplencia de las carencias de recursos internos. Tanto en cantidad de personal como en la experiencia requerida
 - i) Acceso a nuevas tecnologías.
 - j) Oportunidad de aplicar formas de gestión más eficaces.
 - k) Flexibilidad contractual.
 - l) Ahorro de inversiones mayores. Abordando funciones que requerirían, en otras condiciones, un amplio proceso de amortización de gastos y de aprendizaje.

³ Zamora Salicrup, José Luis y Cuellar Salas Antonio. Voto Particular de Minoría Formulado en el Expediente de Recomendación 02/2011 en Recomendación 02/2011 Outsourcing, Figura Contractual que Determina la Relación Laboral a Través de un Tercero, para la Prestación del Servicio de Limpieza que se otorga al Consejo de la Judicatura Federal y a los Órganos Jurisdiccionales Federales, y su Coincidencia o no con los Principios Éticos que se observan dentro del Poder Judicial de la Federación. México 2013 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Serie Opiniones Consultivas de Asesorías y Recomendaciones de la Comisión Nacional de Ética Judicial. No. 6 1ª ed. p. 121-123.

m) Aumento de la diferenciación institucional o empresarial y la competitividad.

Tiene razón Albuquerque⁴ al reflexionar que: “ *La relación triangular que se deriva del outsourcing mueve a preguntarnos por la suerte de los trabajadores contratados por terceros, tanto en lo que respecta a su eventual vínculo jurídico con la empresa principal como en sus derechos ante el empleador que los ha contratado*”.

Para estar en condiciones de responder a la anterior interrogante, es necesario establecer nítidamente las diversas modalidades de la subcontratación.

III. Tipos de subcontratación laboral

Siguiendo las ideas de Matteo Dean y Luis Bueno Rodríguez,⁵ la subcontratación se divide en:

1.- EXTERNA. En ella se encuentran todos los casos en los que la empresa beneficiaria no tiene el control directo sobre los trabajadores subcontratados (los que trabajan en la empresa subcontratista) y tiende a coincidir con la subcontratación de bienes y servicios.

Sus modalidades son las siguientes:

- a) La empresa beneficiaria tiene una relación con la subcontratista de orden comercial o civil. En cambio el trabajador tiene una relación laboral en términos de subordinación con la subcontratista, su empleador formal y real. En este caso, la beneficiaria no tiene mando directo sobre el trabajador y sólo indica a la empresa subcontratista el bien o servicio que requiere.
- b) Las cooperativas de trabajadores son otra modalidad de subcontratación externa. Las cooperativas también mantienen una relación de orden comercial con la empresa beneficiaria. A diferencia de la primera modalidad, las cooperativas – excepto en los casos en que ellas, a su vez, contraten otros trabajadores- no tienen

⁴ Albuquerque, Rafael F. Outsourcing en Coord. Néstor De Buen. *El Outsourcing Visión Iberoamericana*. México 2011. Porrúa 1ª ed. p. 23.

⁵ Dean, Matteo y Bueno Rodríguez Luis. *El Outsourcing y Las Relaciones Laborales Postcrisis. Hacia La Legitimación de la Violación de los Derechos Laborales*. México 2011. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical. 1ª ed. pp. 30-43.

trabajadores bajo su dependencia, sino “asociados”. Por lo anterior, los trabajadores/socios de una cooperativa no tienen ninguna relación de trabajo con el beneficiario, sólo comercial o civil. Esta modalidad puede ser auténtica, cuando la cooperativa es autónoma y real y, en su actividad económica, entra en relación con otras empresas para ofrecer sus servicios. Sin embargo, la cooperativa subcontratada puede también ser falsa, cuando la empresa beneficiaria de una u otra manera impulsa a sus trabajadores a formar una cooperativa para seguir trabajando con ella como contraparte comercial, ya no con la vestimenta de trabajadores dependientes.

- c) Trabajadores a domicilio. Esta modalidad de prestación de servicios se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo XII denominado: “Trabajos Especiales” y que comprende del artículo 311 a 330.

Dicho trabajo es el que se ejecuta habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Además, será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Ahora bien, para poder establecer la naturaleza jurídica del trabajo a domicilio, tal y como lo sostiene Clímént Beltrán,⁶ es necesario no confundir el concepto subordinación con una vigilancia directa y permanente. Aquél implica el poder jurídico de decidir cómo debe ejecutarse el trabajo. De tal forma que si una persona habitualmente elabora productos en su domicilio o en un local elegido libremente por ella, conforme a las instrucciones del patrón, y éste es quien fija el precio de tales productos en el mercado sin intervención del trabajador, a quien corresponde únicamente su salario, tal situación denota trabajo subordinado.

- d) Trabajador Autónomo o por Cuenta Propia. En México podría definirse como el que trabaja por “contrato de prestación de servicios profesionales”, concepto que es propio de derecho civil y no del laboral. Es por esta razón que, en dicho contrato, no se contemplan relaciones salariales entre el trabajador y el beneficiario sino el pago de honorarios.

⁶ Clímént Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*. México 2008. Esfinge. 29 ed. p. 263.

Sin embargo, es una realidad que muchas empresas contratan servicios profesionales y luego ejercen cierta dirección o control sobre el “falso trabajador autónomo”. Por eso es necesario tomar en cuenta el elemento subordinación para poder distinguir al trabajador autónomo (libre profesional) del trabajador subordinado (y subcontratado).

El contrato de prestación de servicios profesionales se encuentra previsto en el artículo 2606 del Código Civil Federal y sus correlativos en las legislaciones civiles de las entidades federativas. La norma federal mencionada dispone:

Artículo 2606.- El que presta y el que recibe los servicios profesionales; pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ello. Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo.

Ahora bien, para poder distinguir con nitidez, la diferencia entre el contrato de prestación de servicios profesionales con la relación de trabajo, resulta menester consultar la jurisprudencia 443 sustentada por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁷ y cuyo texto es el siguiente:

PROFESIONISTAS. CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL TRATÁNDOSE DE.- Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida, pero además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a éste “de prestación de servicios”

2.- INTERNA. En ella se encuentran todos los casos en los que la empresa beneficiaria tiene control directo sobre los trabajadores subcontratados, es

⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000*, México 2000 Tomo V. Materia de Trabajo p. 363-364.

decir, sobre los trabajadores que laboran (formalmente) para la empresa subcontratista, y tiende a coincidir con la subcontratación de empleados.

Bajo este esquema encontramos 3 tipos de relación jurídica: la comercial o civil entre beneficiario y subcontratista; la laboral entre subcontratista y trabajador; y la laboral, entre beneficiario y trabajador. Este último entonces se encuentra frente a un doble (o múltiple) empleador o también llamado “patrón bicéfalo”

IV. El outsourcing en la Ley Federal del Trabajo

El artículo 15-A de la actual Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

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

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares, que se desarrollen en el centro de trabajo.*
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.*
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.*

De no cumplirse con estas condiciones el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

La anterior definición encaja perfectamente dentro de la modalidad de subcontratación externa, pues la empresa beneficiaria no tiene control directo sobre los trabajadores subcontratados (los que laboran en la empresa subcontratista). De ahí que el outsourcing previsto en el artículo 15-A del Código obrero es una especie de género denominado subcontratación laboral.

Corroborar lo anterior el hecho de que, en el concepto legal, resalta la circunstancia de que los trabajadores dependen o están subordinados al contratista. De modo tal que el contratante sólo fija las tareas al contratista

y lo supervisa en sus actividades, pero no puede dar órdenes de trabajo a los operarios subcontratados porque, en ese momento y de manera automática se convierte en patrón, en términos de lo previsto por el artículo 10, primer párrafo, del ordenamiento legal antes invocado.

En cuanto al primer requisito exigido por el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, conviene precisar que, como el outsourcing es una forma de organización del proceso productivo en la que interviene proveedores externos para realizar ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencia básica de ésta, tal circunstancia determina que la empresa subcontratada no podrá abarcar la totalidad de las actividades del contratista.

Respecto a la segunda condición, consistente en la justificación del carácter especializado, debe entenderse como los saberes o habilidades muy precisos que se requieren para la realización de procesos o actividades menos importantes de la empresa.

Es importante señalar que, como el outsourcing es positivo para todos aquellos procesos que no se consideran dentro del “*core bussines*” de la empresa (actividad o negocio principal), ello determina que la organización podrá centrarse en aquello que es verdaderamente importante y no invertir parte de su tiempo en operaciones que no le aportan valor añadido.

Ejemplo de lo anterior sería una empresa que se dedica a la fabricación de lápices, en la que el proceso verdaderamente importante es el encaminado a la elaboración de ese producto; en cambio, las actividades especializadas que no aportan valor añadido serían las de limpieza, seguridad, etc. Siendo estas últimas donde debe ubicarse la figura del outsourcing.

Por lo antes expuesto, estimo que el inciso b) del precepto legal en comento debió redactarse de la siguiente manera:

- c) Deberá justificarse por su carácter especializado en procesos menos importantes dentro de la empresa.

Y tocante al tercer requisito, consistente en el hecho de que los trabajadores subcontratados no podrán realizar tareas iguales o similares a las efectuadas por el resto de los trabajadores al servicio del contratante, cabe decir que es correcta esta exigencia establecida por el legislador, pues los trabajadores subcontratados deben efectuar en su totalidad las actividades especializadas menos importantes dentro de la empresa.

De tal modo que no puede hablarse de outsourcing cuando, por ejemplo, en una empresa o dependencia, los trabajadores subcontratados

efectúan labores de limpieza en áreas “comunes” y algunos trabajadores del contratista realizan esas mismas actividades en espacios “privados”; o los subcontratados vigilan el “exterior” de la empresa y los trabajadores del contratista llevan a cabo esa misma labor en el “interior” del inmueble; toda vez que tales situaciones propiciarían un trato discriminatorio en perjuicio de los trabajadores subcontratados, lo que ineludiblemente desembocaría en una flagrante violación al principio de igualdad salarial prevista en el artículo 123 apartado A, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁸

En suma, para que se dé jurídicamente la figura del outsourcing, es necesario que se cumpla con las tres condiciones establecidas en el artículo 15-A con las particularidades antes apuntadas; de lo contrario, el contratante se considerará patrón, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Respecto de este tema y antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2ª/J.1/2011,⁹ declaró constitucional el artículo 15-A de la Ley del Seguro Social que establece, la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria cuando la empresa contratista no cuente con medios suficientes para cubrir sus obligaciones en esta materia. Dicho criterio obligatorio es el siguiente:

BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL.- El citado precepto en términos generales establece que el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social en relación con los trabajadores puestos a su disposición y dirección por parte de un patrón,

⁸ Dicho principio debe ser interpretado en sentido amplio, y no referirse únicamente al salario, sino también a una amplia gama de beneficios derivados de la paridad prestacional del servicio subordinado.

⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Tomo Febrero 2011. P. 652.

cuando este último hubiese incumplido con ellas y el Instituto Mexicano del Seguro Social previamente le haya requerido, ya que el legislador ordinario estimó que las empresas de prestación de servicios o de mano de obra especializados -llamadas outsourcing-, en ocasiones no cuentan con medios suficientes para cubrir las obligaciones derivadas del vínculo laboral, y por ello era necesario asegurar el acceso y disfrute de los trabajadores a sus derechos sociales por medio de la institución de la responsabilidad solidaria, lo que motivó que el beneficiario fuera llamado a responder de los deberes correspondientes junto con el empleador. En ese tenor, el Congreso de la Unión no desbordó su facultad para expedir disposiciones en materia de trabajo, prevista en los artículos 73, fracciones X y XXX, y 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni es irracional ese instrumento de garantía si se tiene en cuenta, en primer lugar, que está encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, en aras de no dejarlos desamparados, además de que el beneficiario de la obra o el servicio no desconoce las condiciones laborales en tanto los trabajadores están a su disposición, mando, dirección o supervisión, lo que permite identificar plenamente al empleador, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario y si se realiza una tarea operativa, profesional o administrativa. Ante esta conexión superlativa con la relación de trabajo, el beneficiario de los trabajos o servicios está en posibilidad material y jurídica de responder solidariamente en el cumplimiento de los deberes de seguridad social, no obstante carecer de la calidad de patrón al no pagar salarios ni proporcionar materia prima, maquinaria o herramientas de trabajo; aunado a que la responsabilidad solidaria no es absoluta frente a toda obligación incumplida, pues debe tenerse presente el artículo 26 de la Ley del Seguro Social y, en caso de pagar, tal beneficiario puede repetir contra el contratista independiente o intermediario.

Por otra parte, en el artículo 15-B primer párrafo, se establece como formalidad que el contrato de subcontratación conste por escrito.

Pero ¿Qué pasa si se deja de cumplir con esta obligación? La ley es omisa respecto de las consecuencias jurídicas.

La respuesta a la anterior interrogante debemos encontrarla bajo el crisol del principio de in dubio pro operario, previsto en el artículo 18 del Código obrero.

De tal modo que, interpretando ese precepto de la manera más favorable al trabajador, se arriba a la conclusión de que la falta de contrato escrito, determina la inexistencia jurídica del outsourcing y, por tanto la empresa subcontratista como la beneficiaria son solidariamente responsables.

En cuanto al segundo párrafo del artículo 15-B, cabe comentar que la carga impuesta a la empresa contratante de cerciorarse que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales, no sólo debe ser al momento de la celebración del contrato de subcontratación, sino durante la vigencia de la relación de trabajo e incluso durante el período del juicio laboral, ya que si la contratista resulta insolvente económicamente en cualquiera de esos momentos, la beneficiaria deberá ser responsable solidaria a fin de que el trabajador no sea defraudado.

Respecto del artículo 15-C, conviene precisar que tal dispositivo impone a la contratante la obligación de vigilar permanentemente que la contratista cumpla con las normas de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de esta última.

El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa beneficiaria, la hará solidariamente responsable con la contratista, conforme al principio *in dubio pro operario* antes citado.

El segundo párrafo del artículo 15-C ofrece a la empresa beneficiaria la opción de cumplir la anterior obligación a través de una unidad de verificación, que es un organismo privado de tercera parte, aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para realizar trabajos precisamente de verificación del cumplimiento de las normas oficiales mexicanas aplicables en materias de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, con la confianza de que los servicios que presta son conducidos con competencia técnica, imparcialidad y confidencialidad. Su fundamento jurídico se encuentra en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en la NMX-17020-IMNC-2000 “Criterios generales para la operación de varios tipos de unidades (organismos) que desarrollan la verificación (inspección)”.

Respecto de las unidades de verificación, guardo una postura excéptica, ya que si realmente cumplen con las cualidades de competencia técnica, imparcialidad y confidencialidad, serían verdaderamente auxiliares del

Estado en el cercioramiento del cumplimiento de la normatividad en las materias antes apuntadas. Sin embargo y aun cuando tales unidades están aprobadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, resulta lógico pensar que como son entidades privadas, dictaminarán a favor de quien solicitó la prestación de sus servicios (empresa contratante).

Hubiera sido mejor, y en este punto coincido con Carlos de Buen,¹⁰ que, lejos de facultar a las unidades de verificación para corroborar el cumplimiento de la normatividad mencionada, se debió profesionalizar al máximo la inspección de trabajo, cuya función primordial es precisamente esa, tal y como lo establecen los artículos 540 a 542 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, en cuanto al numeral 15-B, que prohíbe expresamente la transferencia de manera deliberada de trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales y cuya consecuencia es la sanción penal, conviene agregar que la clave para poder detectar esta simulación es la determinación de la existencia fáctica del vínculo laboral entre los trabajadores subcontratados con la empresa beneficiaria; y siendo así la contratista será realmente intermediaria, en términos de los artículos 12 y 13 del código obrero.

V. Conclusiones

El outsourcing es una realidad en nuestra sociedad. Se trata de una nueva manera de producción empresarial impuesta por las exigencias de competitividad de una economía global y facilitado por el desarrollo de la alta tecnología y las comunicaciones.

Esta figura constituye un verdadero reto para el derecho laboral, pues las disposiciones de esta disciplina deben evitar, dentro de las relaciones terciarias, favorecer indebidamente a los asalariados de la empresa contratante respecto de los trabajadores subcontratados.

Ahora bien, al analizar el actual artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el legislador definió defectuosamente la subcontratación laboral, al desatender la descentralización accesoria que

¹⁰ De Buen Unna, Carlos. *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia*. México 2013. Themis. 1ª ed. p. 52 y 529.

caracteriza al outsourcing, pues si lo hubiera hecho, hubiese establecido que las actividades especializadas para los trabajadores subcontratados deben referirse necesariamente a los procesos menos importantes de la empresa contratante.

Por eso sería conveniente adicionar el inciso b) del precepto en comento, el cual quedaría de la siguiente manera:

b) Deberá justificarse por su carácter especializado en actividades menos importantes de la empresa contratante.

Además de lo anterior, una regla de oro que debe aplicarse a fin de evitar defraudaciones en perjuicio de los trabajadores subcontratados es que la relación de subordinación laboral sólo puede establecerse entre estos últimos con la empresa contratista y nunca con la contratante, pues de lo contrario se le considerará como patrón a dicha beneficiaria.

En suma, estimo que la reforma laboral en materia de outsourcing, salvo la omisión legislativa antes apuntada, resulta aceptable, ya que propicia para el sector patronal: productividad, especialización, flexibilidad y reducción de costos; y para el sector obrero establece suficientes “candados” para que los trabajadores subcontratados no sean burlados en sus derechos laborales.

VI. Bibliografía

Ackerman, Mario E. *Tratado de Derecho de Trabajo*. Buenos Aires, Argentina. 2005. Rubinzal-Culzoni Editores. T. II vol. I.

Climént Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo*. Comentarios y Jurisprudencia. México 2008. Esfinge 29^a ed.

Dean, Mateo y Bueno Rodríguez Luis. *El Outsourcing y las Relaciones Laborales Posteris. Hacia la Legitimación de la Violación de Derechos Laborales*. México 2011. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical. 1^a ed.

De Buen, Nestor (Coord.) *El Outsourcing Visión Iberoamericana*. México 2011. Porrúa. 1^a ed.

De Buen Unna, Carlos. *Análisis de la Ley Federal del Trabajo*. Comentarios y Jurisprudencia. México 2013. Themis. 1^a ed.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000. México 2000 Tomo V, Vol. I.

_____, Recomendación 02/2011. *Outsourcing. Figura Contractual que Determina la Relación Laboral a Través de un Tercero, para la Prestación del Servicio de Limpieza que se Otorga al Consejo de la Judicatura Federal y a los Órganos Jurisdiccionales Federales, y su Coincidencia o no con los Principios Éticos que se Observan Dentro del Poder Judicial de la Federación*. México, 2013. Serie. Opiniones Consultivas de Asesores y Recomendaciones de la Comisión Nacional de Ética Judicial. No. 6, 1ª Ed.

_____, *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo XXXIII, febrero 2011.