LAS TRIBULACIONES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO, PERSPECTIVAS PARA MÉXICO EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI

Guadalupe GRIMALDO BECERRIL*

SUMARIO: I. El contrato y la relación individual de trabajo, típica, estándar clásica o normal parte del Derecho social garantista. II. Elementos y principios fundamentales en la relación de trabajo clásica. III. Función política, económica y cultural del Derecho del trabajo. IV. Desarrollo tecnológico, integración económica y globalización en la descentralización productiva. V. Nuevas formas de contratación y relación laboral. VI. Clasificación de las formas atípicas de contratación individual. VII. La terciarización de la relación laboral reconocida como *outsourcing* (subcontratación). VIII. Conclusiones. IX. Referencias documentales.

I. INTRODUCCIÓN

Con base en la estructura, fundamentos y principios que se abdica el Derecho del trabajo mexicano, a través de este artículo se pretende ubicar como el contrato de trabajo o relación del trabajo sería la institución jurídica básica en el nacimiento de esa rama del Derecho a partir del cual se construiría todo un sistema de reglas (instituciones jurídicas) en que se apoyaría el discurso del momento histórico en que surge y se desarrolla a lo largo del siglo XXI y XX.

Ya en la actualidad, tal figura asumida como un elemento protector del trabajador y también como signo distintivo de las relaciones de producción, (desde el propio punto de vista del Derecho) se ha venido minando paulatinamente de tal forma que hacia el exterior, es decir en la periferia del contrato de trabajo, el contexto en el que esta figura pretende aplicarse inhibe de diversas maneras su consolidación y cumplimiento, pero también desde dentro, sus elementos bási-

* Maestra en Derecho. UNAM. Facultad de Estudios Superiores Acatlán.

cos aparecen cada vez mas confusos con el acrecentamiento y agudización de las no tan nuevas formas de contratación, en otras palabras el auge de contratos de duración determinada que aparecen ya no como excepción, sino como regla y de figuras alejadas del Derecho laboral en aras de su evasión o incumplimiento, que arrojan condiciones de precariedad en el empleo.

El marco jurídico que nos sirve de referencia según observamos es utilizado por el Estado como un mero instrumento discursivo, de control y también de exclusión social para todos aquellos que no se ubiquen en la relación laboral contemplada por la ley y por tanto no sean sujetos de su alcance así también paradójico es que por un lado se establece la protección de la relación de trabajo indeterminada (estable) y al mismo tiempo se permite lo contrario, particularmente en la actualidad el acrecentamiento de formas de contratación que al margen de las estipulaciones legales laborales, tratan de sacar de esta esfera sus alcances jurídicos son fomentadas por el propio Estado y la ley por ello, con frecuencia encontraremos expresiones y términos para hacer referencia a las formas actuales en que se manifiesta en torno a la relación de trabajo expresiones como formas de empleo atípico, precario, flexible, nuevas formas de empleo; formas de empleo no convencional; tercerización, externalización; *outsourcing*, y trabajadores temporales que en el caso mexicano, contrario al principio de estabilidad en el empleo (que nada tiene que ver con los contratos temporales determinados por la ley, ya que ésta desde su aparición así lo ha contemplado) y de los cuales se valen también para disfrazar o presentar relaciones ficticias con la finalidad de evadir obligaciones derivadas de la ley.

Los efectos de las nuevas contrataciones laborales, bien podemos ubicarlas dentro del marco legal o fuera de él. Dentro del marco legal, pareciera que se fortalece el crecimiento de las formas excepcionales de temporalidad del contrato de trabajo lo que vulnera la estabilidad en el empleo y en general las condiciones de trabajo, de igual manera, en materia de seguridad social, la protección o no se manifiesta o sencillamente se da de manera limitada en razón a que los conceptos con que opera, se basan en el principio de la duración determinada de la relación laboral, en la que no generan Derechos y prestaciones, sino que en general las agencias proveerán de personal para un tiempo breve. Fuera del marco legal el acrecentamiento del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, se da la particularidad que se realiza vía contratos civiles de honorarios, mandato, prestación de servicios profesionales, manifestaciones en las cuales se observa con mayor agudeza contrataciones ubicándolas fuera del marco laboral con las cuales se pretende evadir la esfera de aplicación del Derecho del trabajo.

Las tendencias a las nuevas formas de contratación coexisten frecuentemente con formas estándar de contratación que sugieren que la distancia entre los dos mundos no es enorme, pues una de las razones por las que las contrataciones han llegado a ser más diversas, individualizadas, des-regularizadas, descentralizadas, y generalmente más tenues y transitorias, es porque existen cambios en la forma en la que el trabajo es organizado y la contratación se regula en los sectores del centro de la economía.

Tal problema lo advertimos en el caso de las diversas justificaciones o discursos que se establecen con respecto a las nuevas formas de contratación laboral, dentro del Derecho mismo o, desde la lógica de los cambios emanantes a razón de la globalización, de la implementación de tecnologías del neoliberalismo de entre otras categorizaciones: flexibilización de las relaciones laborales, nueva cultura laboral, trabajo independiente, aspectos en los que so pretexto de ello ubicamos desde la óptica jurídica infiltrados, entre otros, contratos de honorarios, prestación de servicios profesionales, *outsourcing*, tercerización de servicios o subcontratación (particularmente impulsadas por el gobierno a través del Reglamento de Agencias de Colocación) que se están manifestando en torno al contrato de Trabajo o la relación laboral, y se refieren a la ausencia aparente de las características que le atribuye el marco de Derecho positivo laboral.

Y, por último, (sin restarle importancia), mostrar como el marco regulador sirve para sustentar la sociedad capitalista actual a fin de que el Estado mexicano en su reposicionamiento y rol meramente subsidiario en el desarrollo de la actividad económica y del creciente proceso de globalización muestre aparentes políticas normativas protectoras del empleo o de la relación de trabajo y, acelere la búsqueda por la eficiencia y la rebaja de los costos de producción.

I. EL CONTRATO Y LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO, TÍPICA, ESTÁNDAR CLÁSICA O NORMAL PARTE DEL DERECHO SOCIAL GARANTISTA

Como parte de la estructura del Derecho positivo, el Derecho laboral, rama jurídico-política, nació a finales del siglo XIX y comienzos del XX, su discurso sostiene que floreció como Derecho social¹ en atención a los grupos homogéneos

¹ Como sistema de normas generadas por el Estado, las normas pueden ser verificadas por el mismo. Para abundar en el tema puede consultarse Cáceres Nieto, Enrique. ¿Qué es el Derecho? Iniciación a una concepción lingüística. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000. pp. 67y ss.

económicamente vulnerables. Comprende un cúmulo de normas² que han pretendido regular “las relaciones entre el propietario de los medios de producción o patrón, y aquella persona que por el pago de un salario desarrolla una actividad manual o intelectual subordinada al primero”.³ El Derecho positivo emanado del Estado establece relaciones jurídicas sujetas a lo determinado por éste. Así, la relación jurídica de trabajo esta sujeta al estatuto regulador, cuyo fin es el equilibrio en prestaciones y la dignidad humana como base mínima para el hombre y la protección del trabajador.⁴

En este marco regulador, la doctrina soporta de entre otras instituciones propias del Derecho del trabajo, la relación de trabajo que en éste caso abarcaría su explicación y sustento desde su naturaleza jurídica⁵, hasta lo que hace llamar como sus principios rectores.

Las instituciones que se encuentran dentro del Derecho del trabajo se dice obedecen a una historicidad [un momento histórico determinado] que explica su razón de ser y el porqué de ciertos principios.⁶ Particularmente el contrato de trabajo por tiempo indeterminado [figura jurídica que por mucho tiempo ha sido el modelo principal de pactar una relación individual de trabajo] en beneficio del trabajador atento al principio de estabilidad en el empleo.

² Algunos autores definen al Derecho del Trabajo como una herramienta del Estado para lograr la justicia social y eliminar la explotación del trabajador. [...] y los críticos [...] que lo definen como instrumento del Estado para regular la lucha de clases y así mantener el sistema social imperante [...] la sociedad capitalista. Véase Correas Vázquez, Florencia. Alcances sociológicos del Derecho del trabajo en México, México, Editorial Coyoacán, 2004. pp.13 y ss

³ Correas Vázquez, Florencia. Alcances sociológicos del Derecho del trabajo en México. México, Editorial Coyoacán, 2004. p.13-14.

⁴ Bajo el presupuesto del Derecho positivo laboral la relación de trabajo ha sido entendida en términos de nociones clásicas de subordinación, [dependencia, y control], por tal motivo el Contrato Individual de Trabajo vino a ser reconocido fundamentalmente diferente de otros contratos, para traer consigo no un cambio de dinero para un producto ni para el resultado de servicios, sino de un cambio de dinero para el tiempo, el tiempo durante el que el empleador goza el Derecho de dirigir las actividades del empleado, para determinar cómo sería realizado el trabajo, y para establecer e imponer las órdenes y los códigos de disciplina y el comportamiento de los trabajadores.

⁵ Existen diversas posturas en torno a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, las que pueden consultarse en Garrido Ramón, Alena. Derecho individual del trabajo. México, Editorial Oxford, 1999. pp.37 y ss. Sin embargo bajo este porte clásico coinciden en que, corresponde a un contrato de naturaleza social: aquel de tiempo indeterminado a través de una contratación de naturaleza social [...] y de donde precisamente deriva su objeto, características y elementos, como lo trata Alonso Olea, Manuel y Baamonde M^a. Emilia. Derecho del Trabajo. Barcelona, Editorial Civitas, 2005. pp.73 y ss.

⁶ Sánchez-Castañeda, Alfredo, “La nueva era del Derecho del trabajo. La era de la flexibilidad laboral”, en Estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca, México, UNAM, 1995.

II. ELEMENTOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO CLÁSICA

En los elementos esenciales del contrato;⁷ la voluntad “no necesita expresarse en el Derecho del trabajo en México a través de un contrato porque, aunque no haya un contrato escrito, ni verbal en lo relativo a las características de las prestaciones, el carácter imperativo de que existe una relación de trabajo sin contrato no exime de la obligación de cumplir con la ley”⁸ (la cual en el caso del trabajador será protegida) ⁹ el objeto posible¹⁰.

En el objeto¹¹ (objeto propio, una causa determinada y lícita) se encuentran presentes los presupuestos de validez del mismo [la capacidad¹², el libre albedrío, la licitud en el objeto¹³ y la forma], aunque, de la forma no depende la existencia o no de la relación de trabajo.¹⁴

Cuando se alude al contrato de trabajo “se piensa en [la existencia de] la relación de trabajo, pero puede existir ésta, sin que medie contrato, [por ello exista o no contrato o sea cual fuere su denominación] en la mayoría de los casos, lleva [al trabajador] a adherirse [se le impone los términos del contrato o

⁷ El Contrato Individual de Trabajo por un lado, resulta desde el Derecho Positivo innecesario, pues no obstante que la ley no obliga al patrón a realizarlo al iniciar la prestación de servicios ni en algún otro momento, ello da lugar a que surja la posibilidad de elaborarlo solo como una manera preventiva [en cualquier momento] para el caso de conflicto, pues aquello que se establezca en el contrato, [cierto o no] será para el Derecho Positivo lo pactado y en término de lo establecido se fincará las consecuencias para el patrón.

⁸ Alonso Olea, Manuel y Baamonde. M^a. Emilia, Derecho del trabajo. Barcelona, Editorial Civitas, 2005. pp.59 y ss.

⁹ Se puede identificar tres momentos que contemplan una protección; primero, protección en el momento de contratar respecto de los Derechos mínimos establecidos en [ella], salario, horario, condiciones de trabajo; segundo, protección durante el desarrollo de la relación laboral, respecto de la legislación vía la inspección del trabajo o vía jurisdiccional. Tercero, protección ante la terminación de la relación laboral el Derecho de reinstalación o en su caso la necesidad de justificar un despido o el pago de una indemnización. Tratado por De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del trabajo. México, Editorial Porrúa, 2000. p.119.

¹⁰ El objeto del contrato son las obligaciones de trabajar, de remunerar, asumidas por las partes, siendo el trabajo y el salario a su vez, objeto de estas obligaciones. Puede consultarse De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 2000.

¹¹ Para un estudio a profundidad ver: Garrido Ramón, Alena. Derecho individual del trabajo. México, Editorial Oxford, 1999.

¹² Es válida la relación de trabajo cuando las partes son capaces, tienen aptitudes para cumplir con la obligación contraída y celebran un acto jurídico no sujeto a factores que incidan en la voluntad de celebrar dicho acto. Puede consultarse al respecto Alonso Olea, Manuel y Baamonde M^a. Emilia. Derecho del trabajo. Barcelona, Editorial Civitas, 2005.

¹³ El trabajo constituye la razón de ser y por lo tanto constituye el objeto de acuerdo con Garrido Ramón, Alena. Derecho individual del trabajo. México, Editorial Oxford, 1999. p. 42.

¹⁴ Con relación los elementos esenciales del contrato nos apoyamos en De Buen, Néstor. Derecho del trabajo. México, Porrúa, 1999. pp. 47.

sin él las obligaciones de la prestación del servicio] y quien establece su contenido es el patrón”,¹⁵ por ello en términos del Derecho laboral el Estado asume la postura de protector de los trabajadores,¹⁶ relevando al trabajador de la posibilidad de exigir se establezca un contrato escrito ya que ante conflicto es imputable al patrón su inexistencia.

La subordinación “es el elemento principal y característico del contrato de trabajo o de la relación laboral [...] trae consigo [implícitamente] la aplicación del Derecho laboral. El empleador durante la duración de la relación laboral, cuenta con un poder de autoridad sobre el empleado”¹⁷ y es quien, al mismo tiempo, recibe los beneficios de éste poder jurídico de mando.

La típica relación laboral a la que se ha hecho referencia estructurada por el Derecho laboral se caracteriza, en términos generales y como elemento relevante, por el empleo subordinado de un trabajador con un bajo nivel de calificación, por la regularidad en la duración de las jornadas de trabajo y por tener una duración indefinida en el tiempo,¹⁸ lo que implicó que el trabajador se sometiera a las instrucciones impartidas por el empleador y que desarrolle su actividad en el tiempo, lugar y forma que éste determina, que origina el elemento esencial, propio y exclusivo de la relación jurídica laboral, la subordinación (que dividió a los trabajadores en categorías rígidas) y lo que masificó (los tiempos de trabajo fijos, en tiempos predeterminados) se retribuyeran con estructuras salariales proporcionales a las tareas realizadas, mediante una rígida supervisión y control, lo que desarrolló con especial fuerza la idea del poder disciplinario, (cuya otra cara era la subordinación).

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo. “Relación de trabajo y contrato de trabajo”, en Estudios en homenaje dedicado al doctor Guillermo Cabanellas. México, Editorial Trillas, 2001. pp. 231-248.

¹⁶ En materia laboral, el consentimiento se manifiesta de algunas formas; verbal o por escrito, este, siempre que acepten mutuamente las condiciones ambas partes y expreso y tácito, cuando las partes realicen actos que lo presuponan [...] el consentimiento es expreso cuando se otorga el contrato por escrito y en este consten todas las condiciones de trabajo, así como los requisitos exigidos por la ley en materia de contrato, o bien cuando se realice de manera verbal, es decir, cuando sin constar en un documento todas las condiciones de trabajo sean discutidas por las partes [...] el consentimiento será tácito cuando no conste por escrito o no se hayan establecido de manera verbal las condiciones de trabajo, pero se ejecute actos que nos dejen lugar a dudas de consentimiento para prestar un servicio y retribuirlo. Véase Garrido Ramón, Alena. Derecho individual del trabajo. México, Editorial Oxford, 1999. p. 52.

¹⁷ Sánchez-Castañeda, Alfredo. Las transformaciones del Derecho del trabajo. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006. p. 65.

¹⁸ Consulte Supiot, Alain (Rapporteur général). Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, junio 1998. Véase también: Yáñez, Sonia. “Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género”, en Ensignia, J; Yáñez, S., Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile.

Los principios¹⁹ que han determinado su devenir histórico durante el siglo XX,²⁰ se presentan como máximas, válidas por sí mismas, “inspiradores de un Derecho positivo, en virtud de los cuales [la autoridad] podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido”.²¹ Algunos autores, han hecho una relación de los principios del Derecho del trabajo: principio protector,²² principio de la irrenunciabilidad,²³ principio de continuidad [o estabilidad en el empleo]²⁴ en íntima relación con el contrato de trabajo.²⁵

La estabilidad, como principio:

Se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, porque a partir de ese instante queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley.[...] Hay dos clases de estabilidad: la absoluta y la relativa, la primera por regla general es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo, la relativa consiste en la salvedades que la ley determina a la regla general de la permanen-

¹⁹ Puede consultarse a García Figueroa, Alfonso. Principios y positivismo jurídico. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1998.

²⁰ Para el estudio de los principios del Derecho del trabajo nos hemos basado en: Plá, Américo, Los principios del Derecho del trabajo, Montevideo, Uruguay, M.B.A., 1975, pp. 333 y ss; Podetti, Humberto A., “los principios del Derecho del trabajo”, en Buen, Néstor de y Morgado, Emilio, Instituciones de Derecho del trabajo y de la seguridad social, México, UNAM-AIDTSS, 1997, pp. 139-153.

²¹ De Buen, Demófilo, Introducción al estudio del Derecho civil. Madrid, 1932, pp. 321 y ss.

²² Protección en el momento de contratar respecto de los Derechos mínimos establecidos en [ella], salario, horario, condiciones de trabajo. Tratado por De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del trabajo. México, Editorial Porrúa, 2000. p.119.

²³ Las normas jurídicas laborales son de carácter imperativo, irrenunciables y protegen al trabajador cuyos fines jurídicos descansan en regular a prestación del servicio y proteger a los trabajadores, así como el equilibrio entre los factores de la producción: el capital y el trabajo [...] donde las normas protectoras del trabajo buscan alcanzar un equilibrio dinámico [...] el trabajo es un Derecho y deber social. De acuerdo con Garrido Ramón, Alena. Derecho individual del trabajo. México, Editorial Oxford, 1999. pp.17 y ss. También puede consultarse Montero, Osvaldo. “Transformaciones en el trabajo, Derecho del Trabajo e investigación interdisciplinaria”, disponible en: http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_Derecho_del_trabajo/mantero.

²⁴ También se ha denominado de ejecución continuada o de tracto sucesivo por que la prestación de servicios, o bien la relación de trabajo, es permanente y continua en el tiempo, como lo ha tratado Plá Rodríguez, Américo. “Relación de trabajo y contrato de trabajo”, en Estudio en homenaje dedicado al doctor Guillermo Cabanellas. México, Editorial Trillas, 2001. pp. 231 y ss.

²⁵ En el Derecho mexicano del trabajo, se establece como fuente original el artículo 123 de la Constitución mexicana, y el primer capítulo de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo (artículo 2º De la LFT); el concepto de justicia social (artículos 2º y 17 de la LFT); el trabajo como Derecho y deber sociales (artículos 2º y 3º de la LFT), la libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del Derecho laboral (artículo 3º de la LFT), para lo cual no apoyamos en De Buen, Néstor “Los principios fundamentales del Derecho mexicano del trabajo”, Revista de la Facultad de Derecho de México, 1973, México, num. 91-92, Tomo XXII, julio-diciembre, pp. 247-361.

cia del empleo; el trabajador puede quedar legalmente privado del empleo por motivos que le sean imputables o por causas fortuitas o de fuerza mayor, no imputables a las partes respectivamente. [...] Los principios que rigen la estabilidad son la dignidad, la igualdad y la libertad.²⁶

El marco del Derecho del trabajo se desarrolló teniendo como base principalmente un modelo caracterizado por relaciones de trabajo constituidas de empleos estables, regulares y continuos, [principio de estabilidad en el empleo] ocupados por trabajadores que laboran en tiempo completo, ejecutando su trabajo para un solo empleador y bajo su control y en el mismo lugar de la empresa.²⁷

El modelo estándar abarca clasificado en referencia a trabajos estables o permanentes²⁸; continuos, de tiempo completo, con un solo empleador, y por lo que hace al lugar, en las premisas de la fábrica, la oficina, la granja, la tienda o el sitio de la construcción, con algunas excepciones a esta coincidencia de la contratación y del lugar físico:²⁹ conductores de camión, el personal de ventas que viaja, lectores de contador, oficiales de policía.

III. FUNCIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y CULTURAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Una vez expuestos los elementos básicos en los cuales se soporta el Derecho positivo del trabajo, es importante tomar en cuenta que en nuestro país cumple también una función política (tal vez más importante de lo que se piensa), a saber dentro de este aspecto la tarea del mantenimiento de una estructura económica determinada, (en otras palabras del sistema capitalista) el que para su conservación, consolidación y proyección (aparente y pacífica) en el tiem-

²⁶ Garrido Ramón, Alena. Derecho individual del trabajo. México, Editorial Oxford, 1999. pp. 51-62.

²⁷ Bajo la premisa de los principio como el de estabilidad, se resaltaron bajo la categorización de características inherentes al Contrato Individual de Trabajo como de ejecución continuada o de tracto sucesivo por que la prestación de servicios, o bien la relación de trabajo, es permanente y continua en el tiempo como lo señala Plá Rodríguez, Américo. "Relación de trabajo y contrato de trabajo", en Estudio en homenaje dedicado al doctor Guillermo Cabanellas. México, Editorial Trillas, 2001. pp. 231 y ss.

²⁸ Véase el tratamiento que se abunda del tema en Reynoso Castillo, Carlos. Los atentados al contrato de trabajo, en Kurczyn Villalobos, Patricia. ¿Hacia un nuevo Derecho del trabajo? México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

²⁹ Para un esquema más amplio de la clasificación del modelo clásico y no tradicional véase Giles, Anthony. "New forms of employment", en Relaciones laborales en el siglo XXI. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Jurídicas, 2001.

po,³⁰ exige hasta la fecha una base normativa que permita hacer creer a los destinatarios de la misma que los conflictos sociales derivados de la medrada condición laboral que afecta a los trabajadores, va a ser salvaguardada y protegida simplemente por el hecho de establecer en una legislación y la tutela (aparente) por parte del Estado,³¹ a fin de que el régimen hegemónico evite los procesos revolucionarios que pretenda alterarlo o derechamente sustituirlo, con lo cual, en último término, la intervención del Estado [bajo la acepción de Estado de Bienestar]³² a través de normas jurídicas de contenido laboral logra asumir por un lado un sistema de control social que conceptúe Derechos y prerrogativas como al mismo tiempo haga entender que velará por los intereses de los gobernados y con ello legitime su posición de conciliador de intereses y reivindicaciones tanto de los trabajadores como de los propios empresarios, [a fin de preservar el propio sistema capitalista].³³ En otras palabras la estructura jurídica más bien representa un “instrumento del Estado para así mantener el sistema social imperante”,³⁴ que permita la articulación de la producción en el sistema capitalista actual.

La relación jurídica laboral que nace tomando en consideración lo anterior a partir de este modelo de organización capitalista [industrial] la relación laboral [tradicional, clásica o normal] es la que servirá de modelo rector de la regulación

³⁰ Para un tratamiento mas detallado de la forma en la que se explica el mantenimiento de una estructura económica determinada, puede consultarse Twining, William. Derecho y Globalización. Colombia, Universidad de los Andes, Instituto Pensar, Siglo del Hombre Editores, 2003.

³¹ También sobre el tratamiento de la aparente tutela del Estado puede consultarse a Montero Zendejas, Daniel. La desaparición del estado. México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, 1999. pp. 282 y 343. Donde explica la dominación de costo-beneficio en la tutela del Estado, en el que. Interconectado lo político es económico y la crisis económica se traduce a crisis política.

³² El Estado actual de [bienestar] se encuentra menos involucrado con [y es menos responsable] asegurar los medios para el consumo colectivo, se considera que esta en proceso mas agudo la destrucción de Estado de bienestar como un escalón en la transmisión hacia una intervención estatal básicamente subsidiaria, que permitiría la articulación de la producción en el sistema capitalista actual. Lo cual puede consultarse en Montero Zendejas, Daniel. La desaparición del estado. México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, 1999.

³³ De acuerdo a la función política que cumple el Derecho del Trabajo, se ensaya una definición de esta rama del Derecho como “un conjunto de normas jurídicas que regulan una determinada relación de intercambio de servicios por salario, que, prestados dentro de un esquema de producción capitalista, tienen por finalidad fundamental asegurar la preservación del mismo, mediante la integración y regulación del conflicto social inherente a dicho sistema, o, lo que es lo mismo, en otras palabras, la integración de la clase trabajadora en la dinámica político-institucional del sistema capitalista intervenido [y con ello], evitando la emancipación por sus propios medios”. Para mayor abundancia sobre el tema consulte Ugarte Cataldo, José Luis. El nuevo Derecho del Trabajo. Santiago, Chile, Editorial Universitaria, 2004. p.23.

³⁴ Correas Vázquez, Florencia. Alcances sociológicos del Derecho del trabajo en México, México, Editorial Coyoacán, 2004. pp.13 y ss

jurídica del trabajo subordinado y será, precisamente, el criterio de ordenación de las relaciones de trabajo, cuyas bases conceptuales y normativas se verán remecidas por el surgimiento de las nuevas formas de contratación laboral.

Desde esta misma perspectiva, se plantea por algunos autores³⁵ que el Derecho del Trabajo es una categoría cultural, fruto del sistema de producción capitalista, y por ende como instrumento de control social; no constituye, por lo tanto, como se ha hecho creer, que sea la más adecuada respuesta normativa a establecer equilibrio en el trabajo en general, (por el contrario un sistema formal de exclusión social a aquellos que no se ubiquen dentro de los postulados que la norma establece) ello se observa en la medida en que todas las sociedades históricas han conocido el trabajo como fuente de conflictos sociales, pero principalmente un medio para la reproducción capitalista.³⁶

IV. DESARROLLO TECNOLÓGICO, INTEGRACIÓN ECONÓMICA Y GLOBALIZACIÓN EN LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

Desde las décadas de los sesenta y setenta las formas de contratación laboral no clásica tradicional o normal, se convirtieron en la forma de empleo empíricamente predominante en vistas a poder adquirir mayores beneficios hacia el capital o las empresas. No obstante los elementos de juicio necesarios para comprender el acrecentamiento de (modalidades atípicas de contratación laboral) como una respuesta según algunos autores como la crisis de la relación laboral normal en cuanto arquetipo de regulación del trabajo subordinado puede encontrarse y comprenderse a partir de diversos factores³⁷ los cuales trataremos de esquematizar brevemente.

Es imposible señalar cual de los factores es el más importante ya que constituyen un entramado propio de la lógica del capitalismo y han colaborado en aspectos no medibles cuantitativamente. Por un lado, el desarrollo de tecnolo-

³⁵ Sobre el tema puede consultar Palomeque López, Manuel y Álvarez de la Rosa, Manuel. *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 11ª Ed., 2003.

³⁶ Con relación al Derecho laboral como una categoría cultural, puede consultarse Poblete Jiménez, Carlos. "Los roles genético y funcional y las crisis del contrato individual de trabajo", en *Revista Laboral Chilena*, 2001, julio p. 86, Montero, Osvaldo. *Transformaciones en el trabajo, Derecho del Trabajo e investigación interdisciplinaria*, disponible en: http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_Derecho_del_trabajo/mantero

³⁷ Así lo plantea en términos generales: Echeverría Tortello, Magdalena. *Tiempo de trabajo, tiempo de sociedad*, disponible en: www.rau.edu.uy/universidad/inst_Derecho_del_trabajo/tiempotra.doc.

gías de la información,³⁸ más su rápida introducción a los procesos productivos,³⁹ las nuevas tecnologías y la reconversión⁴⁰ promueven nuevas formas de gestión del trabajo, que procurarán fundamentalmente una mayor productividad y competitividad⁴¹, la producción diversificada altamente flexible y variable. Así también la aparición de los procesos de integración económica y con ella los tratados de libre comercio⁴² y la economía de mercado, en los cuales el aspecto social y, de manera concreta el mundo del trabajo sería dejado de lado, para centrar su atención en las normas relativas a los intercambios comerciales.

También resulta importante el factor que ha contribuido enormemente a este proceso de rápido cambio de las relaciones de trabajo, así como a las transformaciones en las formas de organización empresarial, la globalización o mundialización de la economía,⁴³ que ha acelerado, extendido y profundizado la

³⁸ Se ha dado una mayor flexibilización e informalización de la producción y de las relaciones laborales en el contexto de la competencia mundial y de la tecnología de la información y de las comunicaciones [TIC]. Hay cada vez más empresas que están descentralizando la producción y reorganizando el trabajo por medio de unidades de producción más flexibles y especializadas, algunas de las cuales no se registran y se mantienen en el sector informal. Puede consultarse en Organización Internacional del Trabajo. El trabajo decente y la economía informal. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo. 1999.

³⁹ Consulte el tratamiento a profundidad que se realiza en De la Garza Toledo, Enrique. Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana. 2001.

⁴⁰ Conceptos como reconversión industrial, modernización, reestructuración productiva en los que el proceso de desregulación a raíz del TLC y de la introducción de nuevas tecnologías, permitió aplicar de diferente manera la productividad, competitividad y calidad, indiscutiblemente se apreció que, de manera simultánea existe una heterogeneidad en las modalidades implementadas con o sin resistencia a la reconversión de la forma de organización del trabajo o bien con o sin modificación del marco normativo. Puede consultarse el tratamiento que se realiza en: Covarrubias, Alejandro. La flexibilidad laboral en Sonora. Hermosillo, Editorial Colegio de Sonora, 1992.

⁴¹ El tema de productividad es [no solo] un asunto técnico que solo debe importar a los involucrados en el proceso de producción. Sin embargo el nivel en el que se encuentra la productividad laboral tiene notables implicancias sociales [...] un tema asociado a la productividad laboral es la competitividad y cuando se trata de [ello] es habitual aludir a lo costos laborales. Nos hemos basado en Chacaltana, Juan. Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América latina. Lima, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

⁴² En el marco del Tratado de libre Comercio una forma de garantizar prácticas leales de comercio, desde lo laboral, a través del etiquetado social, que consiste en indicar mediante una leyenda en los productos que son motivo de intercambio comercial, que no han sido elaborados en detrimento de los Derechos laborales de grupos vulnerables aunque efectivamente ello no se haya hecho, ya que no se encuentra un órgano eficaz que lo vigile y que de fe de que es cierto el etiquetado social. Puede consultarse Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, et.al. Derecho laboral globalizado. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.

⁴³ El término globalización es comúnmente empleado también como mundialización, "significa los procesos en virtud de los cuales los Estados Nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios, Véase Beck, Ulrich. ¿Qué es la globalización? Barcelona, Editorial Paidós, 1998.

internacionalización de las economías nacionales, ampliando sus relaciones de interdependencia. Con lo anterior, se ha ido reduciendo el campo de autonomía de las economías nacionales y se van tornando más difusas las esferas de intervención y rectoría del Estado (en México orquestadas por organismos internacionales) de tal forma que esas economías pierden o reducen sus niveles de inmunidad frente a las vicisitudes que experimenta cada una de las economías integrantes del sistema y éste en su conjunto [en otras palabras a nivel global],⁴⁴ la competitividad de las empresas en el mercado a nivel nacional [las pocas existentes tras el periodo de aguda privatización] e internacional, con lo cual el diseño de las estrategias empresariales exige atender tanto a la realidad nacional, como a la internacional.

La constante de las empresas es dividir su estructura en una serie a su vez de empresas menores, de las que son titulares empresas creadas *ad hoc* con participaciones accionarias muy intensas y cruzadas, y se establecen relaciones de coordinación entre ellas, normalmente al dictado de la sociedad matriz del grupo [en su mayoría transnacionales operando en México]⁴⁵.

Lo anterior también se conoce como descentralización productiva, la organización de la empresa se plantea como un sistema de círculos concéntricos [misma lógica que se aplica a las relaciones laborales]. El núcleo central estaría encargado de desempeñar las funciones clave, permanentes o de más responsabilidad en la empresa, a los que se aplicaría un alto grado de flexibilidad funcional.⁴⁶ Alrededor de este núcleo giraría un círculo de trabajadores periféricos, gracias a los cuales la empresa obtendría la suficiente flexibilidad numérica⁴⁷ y

⁴⁴ Raso Delgue, Juan, "Las transformaciones del trabajo", disponible en: www.rau.edu.uy/universidad/inst_Derecho_del_trabajo/raso

⁴⁵ Este proceso se denomina "filialización empresarial" y se puede definir como: "la descomposición de una empresa, normalmente de grandes dimensiones y de configuración societaria en un conjunto de empresas menores, cada una de las cuales comparece en el mercado como una sociedad provista de personalidad jurídica diferenciada, pero que mantienen entre ellas estrechas relaciones, económicas y de todo tipo, como consecuencia de su pertenencia a un mismo grupo empresarial". En este sentido: Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco. "Filialización. Grupos de empresa", en VVAA, Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000, pp. 629 y ss.

⁴⁶ La flexibilidad funcional se relaciona con la posibilidad de adaptar las funciones convenidas con los trabajadores en virtud de sus respectivos contratos de trabajo, frente a un cambio de las circunstancias en las que se desarrolla el proceso productivo. De esta manera, se exige que el trabajador sea capaz de asumir tareas diversas ante necesidades también diversas, con lo cual el nuevo perfil laboral se aleja del arquetipo de trabajador propio del modelo fordista-taylorista, caracterizado por su bajo nivel de formación y por asumir tareas repetitivas y uniformes.

⁴⁷ Esta clase de flexibilidad, denominada también flexibilidad externa, corresponde a la posibilidad de realizar ajustes en la mano de obra disponible para la empresa frente a necesidades económicas determinadas, ya sea

cuyo volumen oscilaría en función de las fluctuaciones de la demanda (el mercado de trabajo determina cuantas veces recurren a la subcontratación). La relación de estos trabajadores con la empresa se basaría en distintas modalidades de contratación, fundamentalmente de duración determinada y entre las que el trabajo a tiempo parcial ocuparía un lugar preeminente, el tercer círculo de este modelo sería el denominado empleo a distancia (desde el punto de vista del organigrama que presenta la estructura de la empresa), caracterizado por el mayor grado de desvinculación con la empresa, en el que se incluirían relaciones como la subcontratación y económica ya que paga más barata la mano de obra a quien le pone sus servicios el personal subcontratado].

Se observa que parte de las estrategias empresarialmente proyectan, establecer la desintegración o fracción de los procesos productivos,⁴⁸ diseminando cada una de sus fases en unidades empresariales menores y reemplazando en la medida de lo posible el trabajo subordinado por redes contractuales de naturaleza mercantil claras entre las unidades menores e indefinidas hacia el que le presta servicios⁴⁹ se infiere claramente que los cambios en la organización y forma del trabajo derivados de los factores económicos, tecnológicos y socioculturales que tanta incidencia han tenido desde fines del siglo XX son recibidos por los trabajadores, para quienes, indefectiblemente, continua el cambio cada vez más rápido en el nivel de exigencias, con independencia de la incorporación de nuevas tecnologías o la importancia creciente de la investigación y el desarrollo exigen niveles más altos de conocimiento, habilidades y capacitación, presentes en la descentralización productiva.

V. NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN Y RELACIÓN LABORAL

A lo largo del siglo XX este modelo al que nos hemos venido refiriendo como estándar, comenzó a perder su hegemonía con las llamadas nuevas formas de contratación

aumentándola vía contratación (flexibilidad de entrada), o bien, disminuyéndola a través de despidos (flexibilidad de salida). En detalle: Ugarte Cataldo, José Luís. Derecho del Trabajo, flexibilidad laboral y análisis económico del Derecho. Santiago, Editorial Nexis Lexis, 2004 p. 36

⁴⁸ La actitud dominante en la gestión empresarial frente al desafío de la flexibilidad propio de la globalización y, en búsqueda de la ansiada competitividad, se podría resumir en tres palabras estratégicas: reorganizar (re-engineering), reducir (downsizing) y desplazar (outsourcing). Ugarte Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco, "Filialización. Grupos de empresa", en VVAA, Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000.

⁴⁹ Caamaño Rojo, E., "La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo", en Revista Laboral Chilena, 2004, Num. 132, diciembre, p. 61, (Parte I), Num. 133, enero 2005, p. 68. (Parte II).

El caso Mexicano, no al menos en términos de la ley laboral, se merece la calificación de nuevas, todas las formas diversas a la tradicional pues lo cierto es que han tenido un mayor o menor grado de reconocimiento en el ordenamiento jurídico laboral y en ordenamientos de tipo administrativo (Reglamento de Agencias de Colocación). La expresión nuevas contrataciones o nuevas modalidades de contratación, se refiere a un fenómeno que por un lado se da a partir del aumento cuantitativo y cualitativo en las formas de contratación individual surgidas a la par, unas contenidas en legislación laboral y otras no, siendo novedoso este proceso, porque se caracteriza por un uso intensivo y extensivo de contratos temporales desde el nacimiento de la ley, relaciones excepcionales o atípicas progresivas agudizadas en la actualidad. “intencionalmente han sido sutiles los cambios y desplazamientos que sufre la contratación laboral por vía de modificación en sus elementos esenciales”⁵⁰ determinados por el propio discurso del Derecho laboral.

En la practica cotidiana implican la modificación de los elementos esenciales del Contrato Individual del Trabajo y en el lenguaje diario, se justifica desde dentro del discurso del Derecho laboral con términos como: flexibilización de las relaciones laborales,⁵¹ nueva cultura laboral, trabajo independiente; conceptos en los que se encuentra infiltrados, entre otros, contratos de honorarios, prestación de servicios profesionales, *outsourcing*, tercerización de servicios o subcontratación,⁵² que se están produciendo en torno al contrato de trabajo o la

⁵⁰ Reynoso Castillo, Carlos. “Los atentados al contrato de trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia. ¿Hacia un nuevo Derecho del trabajo?. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p.80.

⁵¹ Gómez Mena, Carolina “Contraproductente, la reforma laboral que promueve el gobierno”, La Jornada Núm. 8362, del 29 de noviembre de 2007, [...] “El objetivo de la reforma laboral que promueve el gobierno es legalizar lo ilegal”, [...] lo que quiere el gobierno es “flexibilizar más las condiciones de trabajo”, [...] este tipo de reformas “no deben ser unilaterales, sino discutidas con los actores del tema que son los trabajadores”, lo cual no ha ocurrido, pues hasta el momento sólo las autoridades y el empresariado están dictando las líneas de esta modificación a la LFT. [...] Lo que busca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) “es normar el tema de la contratación a través del outsourcing y flexibilizar más las condiciones de los contratos colectivos de trabajo, para darle paso a los contratos de protección”, lo cual “de ninguna manera beneficia a los trabajadores, sino al contrario”. [...] De esta forma, [...] los trabajadores verán mermadas sus condiciones generales de protección, “al disminuir prestaciones y garantías individuales ya establecidas en un marco legal (la LFT)”, [...] la propuesta a los “únicos que beneficia es a los patrones”, y añadió que lo que se quiere con ella también es “debilitar” a los sindicatos, al legalizar formas de contratación individual.

⁵² Muñoz Ríos, Patricia. “Regular actividades de las empresas de “outsourcing”, plantea Diputado”. La jornada. Núm. 8466 viernes 14 de marzo 2008. p. 14. “Seis de cada diez trabajadores mexicanos “no tiene seguridad social”, ya que el empleo se ha “precarizado” en forma grave y existe “gran simulación” laboral, pues los patrones omiten pagar prestaciones básicas sin ser sancionados, advierte una iniciativa de ley que propone regular las actividades de las empresas de outsourcing, dedicadas a contratar personal para terceros [...] la

relación laboral, entonces, estos términos se refieren a la ausencia aparente de la estabilidad del trabajo y desde luego a la inexistencia de obligaciones de seguridad social, algunas prestaciones entre otros.

No obstante lo anterior, es necesario en primer termino identificar correctamente cuando se esta hablando de problemas conceptuales en torno a las acepciones como nuevas formas de contratación; trabajo atípico, no estándar, trabajo contingente, periférico, precario, flexible, para subordinación, subcontratación, trabajo terciarizado, externalización del trabajo, encubrimiento de la relación de trabajo, *outsourcing*, por mencionar algunas de las expresiones y denominaciones que se han dado en torno a ello, no obstante que no sean parte de expresiones contenidas en la legislación laboral, pero que dan cuenta de las diversas dinámicas que se presentan de facto hoy en día.⁵³

De esta forma, una mirada rápida por la literatura del trabajo, da cuenta que hay tantas expresiones para nuevas formas de contratación como nuevas formas por sí mismas. Entre las mas frecuentes encontradas son: atípica, no estándar, contingente, periférico, precario, y flexible, para mencionar una distancia igualmente inventiva de términos para describir la nueva fuerza de trabajo, incluyendo el trabajador por tiempo determinado, el justo a tiempo en fuerza laboral, el trabajador expansible, y el trabajador fungible. Pero hay también un sentido que, tomando juntos todas estas denominaciones, comprenden parte de un fenómeno más grande, una creciente heterogeneidad de formas de señalar o atribuir nombre a la contratación y un cambio lejos de lo que se consideró tradicionalmente como el trabajo estándar.⁵⁴

Para dar cuenta de ello comenzaremos con concepto de empleo atípico. El Derecho del Trabajo mexicano, en su sentido más tradicional reconocía también formas de ocupación que se apartaban de ciertos elementos definidores de la relación laboral normal, como la continuidad de la prestación de servicios (contratos de trabajo duración determinada). Por lo tanto para México la novedad de las formas de ocupación atípica debe entenderse más bien referida a otras modalidades de ocupación que se han hecho posibles, precisamente, por

mayor parte de las empresas subcontratistas no pagan el IMSS, por lo que “si el patrón omite enterar, total imparcialmente, el importe de las cuotas obrero-patronales causadas en la relación con los trabajadores [...] el instituto, además de exigirle el cumplimiento de sus obligaciones, determinará y fijará en cantidad líquida los pagos omitidos y notificará de inmediato de sus obligaciones de liquidar sus adeudos”.

⁵³ Reynoso Castillo, Carlos. *Las vicisitudes del contrato de trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 2001. p.13.

⁵⁴ Giles Anthony, “New forms of employment”, en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p.68.

causa de factores o procesos (económico-político) nuevos que se han insertado en la estructura productiva, paralelas a la relación de trabajo tradicional o bien, que resultan atractivas frente al actual escenario económico. Con todo, lo que ha cambiado es la manera tradicional de entenderlo.

En primer lugar la noción de empleo atípico, técnicamente, es de carácter residual, ya que debe ser elaborada por exclusión no como regla general, en torno a las notas que caracterizan el empleo típico. No obstante, tal fenómeno se ha venido conformando en un mercado de trabajo secundario o marginal aunque no es necesariamente un fenómeno nuevo si permite identificar su grado de avance pensamos entonces, referirnos a todas aquellas modalidades de contratación laboral que no se insertan dentro del modelo de la relación laboral normal o estándar, es decir, aquellas que en consideración a su duración y continuidad, al lugar en que se prestan, así como al tiempo de trabajo, entre otros elementos, no pueden ser encuadradas dentro del modelo tradicional de empleo subordinado regulado por el ordenamiento jurídico laboral en México.

Lo que la doctrina (aunque no corresponde a nuestro país) ha llamado relación de trabajo atípica; “no es más que el trabajo prestado en condiciones de subcontratación tradicional, en la que el trabajador presta el servicio a un empleador usuario distinto del que es supuestamente su real empleador”⁵⁵ dando cuenta de que la relación laboral normal se ha transformado.⁵⁶

VI CLASIFICACIÓN DE LAS FORMAS ATÍPICAS DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL

A fin de tratar de diferenciar algunas cualidades en las nuevas contrataciones trataremos de ubicarlas, como atípicas o evasivas del marco laboral, a saber:

- Intermitente: en temporada, ocasional, o llamada forma de contratación casual. Así como trabajo de medio tiempo o trabajo por horas. Aunque sí justificable como excepcional, se hace uso de ella como regla y entonces puede adquirir la modalidad de atípica o evasiva, o sea fuera del marco

⁵⁵ Gil, Domingo. “Subcontratación en el Derecho del trabajo”, en *El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002. p. 253.

⁵⁶ Se sugiere el tratamiento que se hace del tema en: Caamaño Rojo, Eduardo. “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, en *Revista laboral chilena*, 2005, núm. 1, pp. 25-53.

legal con lo cual queremos decir que para las indicas se hace posible dejarlas dentro del Derecho precarizado o sacarlas de este por el marco civil.

Dispersión geográfica, en movimiento de tiempo a lugar, como es el incremento del número de empleos de quienes trabajan desde sus hogares. Aquí, encontramos tres clases que sobresalen. El primero es el que labora por cuenta propia cuya oficina o taller está en el hogar. Un segundo, que es jurídicamente indistinguible pero muy diferente en términos prácticos, en sectores como de la ropa y el tercero, el más alto en el escalafón tecnológico es el teletrabajo, en otras palabras, la práctica de empleados o contratistas independientes trabajando medio o tiempo completo desde su hogar y enlazado con su patrón o negocio por medio de comunicación electrónica. Que para trabajadores de confianza y el sector de servicio, conceptos como oficina virtual u hospedaje están siendo más populares.⁵⁷ El teletrabajo, que entre todas las formas nuevas es el único que es tecnológicamente novedoso, teniendo como eje el campo de aplicación del mismo Derecho del trabajo.

- Múltiples empleadores, la gente que trabaja para más de una firma. Un aspecto de este fenómeno es el crecimiento del trabajo de agencia, en cuál agencias de apoyo temporal proveen trabajadores a empleadores que están buscando vacantes temporales o no tan temporales.

Autoempleo estrictamente hablando, por supuesto, el autoempleo es sólo una forma del empleo en sentido amplio del último término, no del esquema laboral estrictamente, se trata típicamente como una de las formas nuevas de empleo porque, parte del total del aumento en el auto empleo es más propiamente relacionado como un empleo disfrazado [precario] porque puede simularse por las figuras civiles. En la actualidad, un considerable número de personas trabaja en el sector informal, otro actúa en un sector aparentemente autónomo [regulado por el Derecho Civil o por el Derecho Comercial, intentando excluir estas relaciones del Derecho del Trabajo].⁵⁸

⁵⁷ Véase Giles, Anthony. "New forms of employment", en Relaciones laborales en el siglo XXI. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Jurídicas, 2001.

⁵⁸ Estas formas de empleo son calificadas por la doctrina entre otros, Gutiérrez-Solar Calvo, B., "El autónomo económicamente dependiente: problemática y método", en Revista Aranzadi Social Num. 18, España, 2003, p. 50; como falso trabajo autónomo y no son sino formas de trabajo subordinado.

Otra clasificación frente a la duración indeterminada de la relación de trabajo, tradicional o estándar, y sugiere tres variantes y que se prestan a moverse en el área atípica o de simulación.

La primera, “Interna e intensiva [...] realizada en el marco tradicional de la contratación individual como los contratos por tiempo u obra determinada”.⁵⁹ [atípica y simulada].⁶⁰ habría que “considerar que ante la ausencia de empleo de tiempo completo, en el sector estructurado [...] conduce a buscar actividades subcontratadas o en el mercado informal del trabajo, con menos garantías y sin seguridad social”.⁶¹

- La segunda, “Interna y extensiva [...] fomentada por la vía legislativa [por leyes o decretos] aumentando los casos de excepción a la regla de tiempo indeterminado”.⁶² [caso del Reglamento de Agencias de Colocación] puede verse atípico, estimulado por el gobierno.
- La tercera “externa y abusiva [...] tolerada y fomentada fuera de los marcos del mismo Derecho del Trabajo, por ejemplo, por la vía de los contratos civiles, como los servicios profesionales y el encubrimiento de la relación laboral”,⁶³ terciarizada

Esta clase de flexibilidad, denominada también flexibilidad externa, corresponde a la posibilidad de realizar ajustes en la mano de obra disponible para la empresa frente a necesidades económicas determinadas, ya sea aumentándola vía contratación (flexibilidad de entrada), o bien, disminuyéndola a través de despidos (flexibilidad de salida). En detalle: Ugarte Cataldo, José Luís. Derecho del Trabajo, flexibilidad laboral y análisis económico del Derecho, ob. cit., p. 36razan o encubren como trabajo autónomo. Los falsos trabajadores autónomos son trabajadores a los que se trata como autónomos, pero que desde un punto de vista jurídico están claramente dentro de la categoría de los trabajadores subordinados. Un ejemplo de esta situación en nuestra realidad laboral es el de los llamados “contratos a honorarios”, a través de los cuales se pretende, en algunos casos, someter a las reglas civiles o mercantiles un conjunto de prestaciones de servicios personales que, en los hechos, se ejecutan bajo verdadera subordinación, en vistas a evadir el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social.

⁵⁹ Reynoso Castillo, Carlos. El Derecho del trabajo, panorama y tendencias. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p.236.

⁶⁰ La incorporación de personal eventual o por tiempo determinado o tiempo parcial con el objeto de presentar la capacidad de respuesta de las empresas frente a cambios en la demanda y la introducción de nuevos productos. Puede consultarse en Organización Internacional del Trabajo. Productividad y empleo en la apertura económica. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p. 174

⁶¹ Kurczyn Villalobos, Patricia. “Nuevas formas de contratación”, en Relaciones laborales en el siglo XXI. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p.56.

⁶² Reynoso Castillo, Carlos. El Derecho del trabajo, panorama y tendencias. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006 p.236.

⁶³ *Ibidem*.

En el marco regulatorio de carácter civil, hay muchas actividades que siendo trabajo personal, “no quedan necesariamente calificadas como trabajo subordinado por ser consideradas prestaciones independientes [el elemento mágico suele ser que el prestador cuenta con herramientas propias y suficientes para prestar el servicio] y, por consiguiente, no comprendidas en el ámbito protector del Derecho del trabajo”⁶⁴ la relación de trabajo, no necesariamente estará asociada a un contrato de trabajo. “muchas veces se formalizan contratos de servicios profesionales que permiten encubrir y disfrazar verdaderas relaciones laborales”.⁶⁵

Hay muchas actividades que siendo trabajo personal, “no quedan necesariamente calificadas como trabajo subordinado por ser consideradas prestaciones independientes y, por consiguiente, no comprendidas en el ámbito protector del Derecho del trabajo”,⁶⁶ se recurre con frecuencia a este tipo de figuras disfrazando la auténtica relación de trabajo .

Nos parecen fundamentalmente dos de los rasgos distintivos del fenómeno, a saber: uso intensivo de contrataciones excepcionales, como el caso del tiempo parcial y/o uso de modalidades ajenas al Derecho del trabajo, como el caso de los contratos de honorarios, mandato.

VII. LA TERCIALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL RECONOCIDA COMO *OUTSOURCING* (SUBCONTRATACIÓN)

Existen diversas formas de tratarla, pero bajo este rubro se ubican fundamentalmente “las relaciones triangulares dentro de las cuales se encuentran fundamentalmente los contratistas intermediarios [...], la regla importante tiene por objeto [ubicar] que son contratistas e intermediarios de mano de obra”.⁶⁷ En cualquier caso se trata de subcontratación, que durante mucho tiempo fue una práctica relativamente limitada a ciertas actividades, se ha venido transformando en una estrategia a la que los empleadores recurren con frecuencia.

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo. Productividad y empleo en la apertura económica. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p.171.

⁶⁵ Reynoso Castillo, Carlos. El Derecho del trabajo, panorama y tendencias. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p.667.

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo. Op. cit., p.171.

⁶⁷ Bronstein, Arturo. La subcontratación laboral. México, Editorial Plaza y Valdez, 1998. p 14.

Lo que hoy se conoce como subcontratación laboral,⁶⁸ comprende dos situaciones conceptualmente muy diferentes, pero con un denominador común, precisamente la terciarización de la relación laboral *outsourcing* a través de Agencias de Colocación o también llamadas de colocación de empleo o intermediarias: La primera es el suministro de mano de obra a través de los intermediarios. Entre sus variantes más recientes y sofisticadas se incluyen el suministro de mano de obra a través de una empresa de trabajo temporal o de servicios eventuales⁶⁹, como el caso del personal suministrado para limpieza o mantenimiento, cooperativa de trabajadores, entidad de empleadores, los técnicos eléctricos, de mantenimiento o los préstamos de mano de obra inter empresas o entre empresas principalmente subordinadas.

Y la segunda las Agencias de empleo,⁷⁰ son una forma de organización en el trabajo temporal que proporciona trabajadores temporales, lo cual quiere decir que son contratados por una agencia y posteriormente son puestos a disposición de otras empresas a través de acuerdos de subcontratación [contratos de naturaleza mercantil] en los que la agencia continúa siendo responsable de los trabajadores controlados por la empresa beneficiaria o usuaria. Las agencias pagan los salarios y los beneficios complementarios funcionan como un contratista de mano de obra y puede adoptar diferentes formas de organización.⁷¹

⁶⁸ Sobre el suministro de trabajadores y el trabajo en régimen de subcontratación pueden consultarse, entre otros: Echeverría, Magdalena, Solís, Valeria; et.al. "El otro trabajo: el suministro de trabajadores en las empresas", en Cuaderno de Investigación. 1998, Núm.7, Santiago, Dirección del Trabajo. Torres Díaz, Roberto. "La reforma laboral, los contratistas y las empresas de servicios transitorios", en Revista Laboral Chilena, 2001, (Parte I), julio, p. 72, agosto 2001 (Parte II), p. 80; Koch, Carlos. "Contratos de provisión de trabajadores. La relación laboral de trabajo triangular", en Revista Laboral Chilena 1997, febrero-marzo p. 87, Ugarte Cataldo, José Luís. "Suministro de trabajadores y trabajo temporal. ¿Empresas sin trabajadores?", en Revista Laboral Chilena, 1998, junio p. 76; Monereo, José Luís. La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación puntos críticos. Madrid, ediciones Ibidem, 1994, Monereo, J.L.; Moreno Vida, M., "Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial", en Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales 2004, Num.48, España, p. 39; García Murcia, Joaquín. "Contratas y subcontratas", en Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. 2004, Num. 48, España, p.13; Ugarte Cataldo, José Luís. El nuevo Derecho del Trabajo. Santiago, Chile Editorial Nexis Lexis, 2004. p. 89.

⁶⁹ El trabajo eventual ha aumentado, especialmente en el trabajo temporal por agencia análisis visible en, Auer, Peter y Casez, Sandrine (compiladores). La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad. Tr: Marta Cabarcos Teseira y Sabela Fernández Dávila, Madrid, Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

⁷⁰ Puede consultarse Organización Internacional del Trabajo. El ámbito de la relación de trabajo Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

⁷¹ Véase el tratamiento que al tema se concede en: Herrera Carbuccia, M. R, "Subcontratación en el Derecho del trabajo", en El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio. México, Porrúa, 2002. p.228.

Las agencias de colocación⁷² como parte de la subcontratación laboral, que no es un fenómeno nuevo, bajo su primera forma, constituye una práctica que data desde el inicio de la era moderna en particular para México a la par con el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo, recientemente el 3 de marzo del 2006. Los intermediarios⁷³ pueden tener diversas denominaciones “dependiendo de la región o del país, en México se conocen como [enganchadores]”,⁷⁴ y hoy día ya como agencias de suministro de mano de obra, que han hecho coexistir formas tradicionales y formas recientes de subcontratación laboral. En todos estos casos el rasgo común es el mantenimiento de un contrato individual de trabajo formal con el suministrador de mano de obra, mientras que la relación de trabajo real, es la que existe con la empresa usuaria a quien se le presta el servicio y de quien también se reciben órdenes (entonces en manos de quien queda el poder jurídico de mando o subordinación)

Por lo antes expuesto, cabe distinguir por lo menos dos tipos de crisis dentro del Derecho positivo: por un lado, el ocaso del trabajo subordinado tal como se le entendió en la configuración del Derecho del Trabajo con lo cual se abre un nuevo y vital espacio de reformulación del Derecho del Trabajo, de ninguna manera como sistema normativo protector y ordenador de toda forma de prestación de servicios remunerados por que no ha tenido según mostramos esa calidad en forma total, pero aceptando y valorando la diversidad tanto en sus proyecciones como en las posibles respuestas jurídicas a esta nueva realidad, entre otras palabras, creemos que las formas agrupadas propiamente como atípicas serán objeto en todo caso mediante reforma (a la Ley Federal del Trabajo), de regulación aparentemente con Derechos mínimos.

En lo tocante a las formas que se ha intentado salgan del Derecho del trabajo muy probablemente no sean tomadas en cuenta en la reforma laboral, limitando su análisis hasta en caso de conflicto (a las autoridades que conozcan, lo determinarán).

⁷² En México, el primer reglamento fue publicado el 14 de abril de 1934 y el segundo 18 de noviembre de 1982, y el pasado 3 de marzo del 2006 entro en vigor el decreto que establece el reglamento de las Agencias de Colocación, el cual las define como entidades que colaboran en el reclutamiento, selección de personal y localización de vacantes, con el fin de vincular laboralmente a un trabajador con un empleador o a éste con aquél, bajo cualquier modalidad. este último reglamento representa una fusión de los dos anteriores con nuevas acotaciones puede consultarse en D.O.F. publicado Viernes, 3 de marzo de 2006. o la página Web <http://www.ordenjuridico.gob.mx/>

⁷³ La intermediación en el suministro de mano de obra, tiene una larguísima tradición en México [industrias como la construcción, plantaciones y maderera entre otras].

⁷⁴ Herrera Carbuccia, M. R, “Subcontratación en el Derecho del trabajo”, en *El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002. p.228

Por último nos parece que en México, no se podrá dar marcha atrás a los lineamientos de reforma estructural orquestados por los organismos internacionales ya que su estructura política jurídica seguirá siendo una herramienta para conservar el sistema capitalista actual. No obstante que, también actuará en el marco que le refiera la Organización Internacional del Trabajo⁷⁵ de brindar protección y respeto, mínimo a los Derechos laborales.⁷⁶

VIII. CONCLUSIONES

En México, los cambios y nuevas dimensiones de la globalización han asentado una economía capitalista de nuevo cuño, caracterizada en todos sus ámbitos bajo los discursos que fundamentan las estrategias de flexibilidad, competitividad y productividad. Corolario de esta tendencia ha sido la erosión de la relación laboral hasta ahora considerada normal, la crisis de las políticas e instituciones laborales y sociales vigentes, y la consiguiente emergencia de nuevas formas de empleo y de relaciones laborales y sociales establecidas no sólo por el marco regulador, sino por las prácticas propias del sistema capitalista.

Las lógicas del propio sistema que sustenta la sociedad capitalista actual se encuentra por efecto de ello ante la necesidad preservar su modus operacional, lo cual trae como consecuencia por un lado que el ámbito del empleo agudice su funcionamiento y se expanda como atípico, [fuerza de trabajo que atiende a las necesidades del mercado] dejando de ser tradicional o normal, y que las políticas públicas [particularmente las laborales, las de seguridad social] sigan siendo pensadas en clave de empleo estándar, es decir, en términos del sistema jurídico de Derecho positivo, (Estado aparente protector benefactor) creencia equívoca, que resulta del diseño de la estructura básica bajo la que se soporta su existencia.

Los modos de producción [en su mayoría tercerizados tanto en el ámbito público como privado] que imperan en la actualidad han sido estimulados para el caso de México [por virtud de la internacionalización de los mercados, globalización, privatización y prevalencia de empresas transnacionales o multi-

⁷⁵ Martínez, Daniel. El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Ginebra, OIT Oficina regional para América latina y el caribe. Centro internacional de formación de la OIT, Editorial oficina Internacional del y Trabajo, 2006.

⁷⁶ Contenida en diversas recomendaciones y convenios internacionales, por ende definirá cual será la protección mínima para disfrazar la tendencia legalizada de la precariedad del empleo para los próximos años.

nacionales, así como políticas neoliberales orquestadas por organismos internacionales] hacia las no tan nuevas formas de empleo que se independizan del contrato o relación de trabajo típico.

La estrategia adoptada por el Estado mexicano (descentralización productiva de la empresa) junto con la empresa ha ocasionado que la cadena de producción se fragmente en unidades productivas a cargo de empresas formalmente independientes (del cúmulo trasnacional y efímero nacional), pero que, incluso, pueden llegar a ser económicamente dependientes de una unidad central. De esta manera, se han generado importantes consecuencias para el ámbito jurídico social laboral, tales como: el notable incremento acelerado de la subcontratación laboral en sus variantes de bienes, de servicios materiales y personales (llamadas de recursos humanos) la revalorización del trabajo autónomo [independiente, honorario, de servicios profesionales], y el particular proceso de filialización empresarial (impuesto por las grandes corporaciones) con el consecuente surgimiento de los grupos de empresas.

El Estado mexicano, a consecuencia del reposicionamiento de su rol meramente subsidiario en el desarrollo de la actividad económica y ante el creciente proceso de globalización, ha tendido a mostrar de manera simultánea y paradójica por un lado aparentes políticas normativas protectoras del empleo o de la relación de trabajo y, por otro, ha acelerado la búsqueda por la eficiencia y la rebaja de los costos de producción (asumiendo los discursos en que se sostiene la economía de mercado impuesta por el orden internacional arrogando una nueva cultura laboral, flexibilización de las relaciones laborales y necesidad de un Estado más competitivo y productivo) sin protección real de los salarios o de las condiciones de trabajo que se traduce en el fomento incipiente de la subcontratación en forma acelerada, también denominada precarización del empleo.

El desarrollo de estas estrategias, ha sido facilitado por el Estado a las empresas [en su mayoría privadas o trasnacionales, efecto de la privatización] en los últimos años, entre otras razones, por el aumento de las tasas de desempleo por el desplazamiento de la mano de obra por tecnología que contribuyó al ya elevado crecimiento de la fuerza laboral; dando lugar a la descentralización productiva, (ahorro de costes laborales y evasión de la ley), reformas introducidas por vía administrativa, mediante el Reglamento de Agencias de Colocación [que pueden operar con fines lucrativos o no lucrativos dentro del mercado de trabajo según lo dispone el mismo y que significa la legitimación de la existencia], con miras a flexibilizar sutilmente la aparente rigidez de la legislación laboral, permitiendo el crecimiento desmedido de formas de trabajo distintas de la relación laboral típica, (bajo la mayor desprotección jurídica laboral) y la propia política

seguida por la autoridad pública, en el marco de ajuste y de desregulación de todos los mercados, incluyendo al de trabajo, que han permitido e inclusive estimulado el desarrollo de mercados de trabajo secundarios o paralelos, a través de estas y otras prácticas laborales.

Con apoyo en los elementos bajo los cuales se soporta el Derecho positivo del trabajo, podemos dar cuenta de que existe un problema de carácter estructural desde dentro del Derecho ya que, el marco jurídico abdica un carácter social y proteccionista del trabajador, (rigidez de las instituciones laborales) que analizado conjuntamente permite dar cuenta de lo contrario de su permisibilidad complementado por el Reglamento de Agencias de Colocación. Es en esencia una herramienta político jurídica para el Estado, a fin de mantener vivo el sistema capitalista imperante en la actualidad.

Nuestra intención, no es presentar para el caso mexicano un escenario fatalista del Derecho laboral por la inexistencia (engaño) del halo romántico de la protección por el Estado del contrato o relación de trabajo hoy denominado en crisis, no obstante creemos que las próximas reformas a la Ley Federal del Trabajo se encaminan a regular más abiertamente la subcontratación, (relaciones mercerizadas) mediante la figura del *outsourcing* (cuestión que para algunos autores equivale a legalizar lo ilegal por cierto, de origen sajón), y creemos que establecerá como parte del citado halo romántico un esquema (aparente) arrogado como de protección mínima de Derechos, (como a la fecha discernibles hasta el momento en que se origine un conflicto) con lo cual se agudiza el rol del Estado de priorizar su actividad meramente subsidiaria no sólo en el aspecto económico sino laboral, de entre otros relevantes.

Nos parece que siguiendo las líneas (de buena causa) dictadas por la Organización Internacional del Trabajo, seguramente para los próximos tiempos por virtud de la reforma (misma que se sustenta en la diversa Ley para la reforma del Estado recientemente aprobado para dar paso a la multiplicidad de reformas y las legislaciones como la Ley Federal del Trabajo) nos parece que se establecerá una serie de conceptos y categorizaciones a fin de clasificar la mano de obra (la relación de trabajo barata y cara según aptitudes, edades entre otros aspectos) de acuerdo con los discursos ya conocidos remetidos como la nueva cultura laboral, flexibilidad, productividad y competitividad, con ello, muy probablemente se estratifique los niveles de empleo en aras [aparente] de dar una supuesta protección mínima, (contenida en diversas recomendaciones de carácter internacional como el trabajo decente, Derechos sociales en la era de la globalización) por ende definirá la protección mínima para disfrazar la tendencia legalizada de la precariedad del empleo para los próximos años.

También se ampliará el esquema de instrumentos jurídicos figuras tendientes a obtener ganancia antes que asegurar la protección social, como el caso de las áreas de seguro que llegan al ámbito laboral, las agencias de colocación, el contrato de primer empleo, los sistemas de pensiones, seguros que abarcan salud, empleo, vida, entre infinidad que se han creado a la fecha y que se legalizarán como marco mínimo de protección.

Dentro de éste escenario nos parece que muy probablemente los actores sociales y políticos que intervienen en este ámbito no representarán un contrapeso o resistencia legítima ante la reforma estructural del Estado, ya que la complejidad de este fenómeno de las nuevas formas de contratación, que ha girado en torno al Contrato de trabajo o relación laboral, corresponde más bien a una serie de cuestiones de inicio estructurales que no es posible empatar con los principios en los que se dice se construyó el Derecho laboral y las dinámicas, (económicas y de control Internacional) en las que México se encuentra inserto y de las cuales nos parece imposible revierta.

IX REFERENCIAS DOCUMENTALES

Bibliografía

- ALONSO OLEA, Manuel y Baamonde. M^a. Emilia. *Derecho del Trabajo*. Barcelona, Editorial Civitas, 2005.
- BECK, Ulrich. *¿Qué es la globalización?* Barcelona, Editorial Paidós, 1998.
- BRONSTEIN, Arturo. *La subcontratación laboral*. México, Editorial Plaza y Valdez, 1998.
- CÁCERES NIETO, Enrique. *¿Qué es el Derecho? Iniciación a una concepción lingüística*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.
- CHACALTANA, Juan. *Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América latina*. Lima, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2005.
- CORREAS VÁZQUEZ, Florencia. *Alcances sociológicos del Derecho del trabajo en México*, México, Editorial Coyoacán, 2004.
- COVARRUBIAS, Alejandro. *La flexibilidad laboral en Sonora*. Hermosillo, Editorial Colegio de Sonora, 1992.
- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 2000.
- DE BUEN, Néstor. *Derecho del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1999.
- DE BUEN, Demófilo. *Introducción al estudio del Derecho civil*. Madrid, 1932.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. *Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana. 2001.

- GARCÍA FIGUEROA, Alfonso. *Principios y positivismo jurídico*. Madrid, Editorial Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1998.
- GARRIDO RAMÓN, Alena. *Derecho individual del trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. ¿Hacia un nuevo Derecho del trabajo? México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.
- MONEREO, José Luís. *La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación puntos críticos*. Madrid, ediciones Ibídem, 1994.
- MONTERO ZENDEJAS, Daniel. *La desaparición del estado*. México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, 1999.
- Organización Internacional del Trabajo. *Productividad y empleo en la apertura económica*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 1999.
- _____. *El ámbito de la relación de trabajo. Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel y Álvarez de la Rosa, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 11ª Ed., 2003.
- PLÁ, Américo, *Los principios del Derecho del trabajo*. Uruguay, Editorial M.B.A., 1975.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Las vicisitudes del contrato de trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 2001.
- _____. *El Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.
- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo. *Las transformaciones del Derecho del trabajo*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006. p. 65.
- SUPIOT, Alain (Rapporteur général). *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, junio 1998.
- TWINING, William. *Derecho y Globalización*. Colombia, Universidad de los Andes, Instituto Pensar, Siglo del Hombre Editores, 2003.
- UGARTE CATALDO, José Luís. *El nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago, Editorial Nexos Lexis, 2004.

Hemerografía

- CAMAÑO ROJO, Eduardo. "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico", en *Revista laboral chilena*, 2005.

- _____. "La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo", en *Revista Laboral Chilena*, 2004, Num. 132, diciembre, p. 61, (Parte I), Num. 133, enero 2005.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Outsourcing y relaciones laborales", en VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2000.
- DE BUEN, Néstor "Los principios fundamentales del Derecho mexicano del trabajo", en *Revista de la Facultad de Derecho de México*. 1973, México, num. 91-92, Tomo XXII, julio-diciembre.
- ECHEVERRÍA, Magdalena, Solís, Valeria; *et.al.* "El otro trabajo: el suministro de trabajadores en las empresas", en *Cuaderno de Investigación*. 1998, Núm.7, Santiago, Dirección del Trabajo
- GARCÍA MURCIA, Joaquín. "Contratas y subcontratas", en *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. 2004, Num. 48, España.
- GIL, Domingo. "Subcontratación en el Derecho del trabajo", en *El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002.
- GILES, Anthony. "New forms of employment", en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Jurídicas, 2001.
- GUTIÉRREZ ROSA, Ximena. "Las relaciones de trabajo y del trabajo mismo en la era postmoderna", en *Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer A.*, Chile, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1998
- GUTIÉRREZ-SOLAR Calvo, B., "El autónomo económicamente dependiente: problemática y método", en *Revista Aranzadi Social* Num. 18, España, 2003,
- HERRERA CARBUCCIA, M. R. "Subcontratación en el Derecho del trabajo", en *El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Porrúa, 2002.
- KOCH, Carlos. "Contratos de provisión de trabajadores. La relación laboral de trabajo triangular", en *Revista Laboral Chilena* 1997, febrero-marzo.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. "Nuevas formas de contratación", en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001.
- MONEREO, J.L.; Moreno Vida, M., "Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial", en *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales* 2004, Num.48, España.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, "Filialización. Grupos de empresa", en VVAA, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2000.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Relación de trabajo y contrato de trabajo", en *Estudios en homenaje dedicado al doctor Guillermo Cabanellas*. México, Editorial Trillas, 2001.
- POBLETE JIMÉNEZ, Carlos."Los roles genético y funcional y las crisis del contrato individual de trabajo", en *Revista Laboral Chilena*. 2001, julio.

- PODETTI, Humberto A. "los principios del Derecho del trabajo", en De Buen, Néstor y Morgado, Emilio, *Instituciones de Derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México-AIDTSS, 1997.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos. "Los atentados al contrato de trabajo", en Kurczyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un nuevo Derecho del trabajo?*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001.
- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, "La nueva era del Derecho del trabajo. La era de la flexibilidad laboral", en *Estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca*, México, UNAM, 1995.
- TORRES DÍAZ, Roberto. "La reforma laboral, los contratistas y las empresas de servicios transitorios", en *Revista Laboral Chilena*, 2001, (Parte I), julio, agosto 2001 (Parte II).
- UGARTE CATALDO, José Luis. "Suministro de trabajadores y trabajo temporal. ¿Empresas sin trabajadores?", en *Revista Laboral Chilena*, 1998, junio.
- _____. "La descentralización productiva: la nueva moda en las relaciones laborales", en *Revista Laboral Chilena*, 2001, enero.
- UGARTE PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, "Filialización. Grupos de empresa", en *VVAA, Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2000.
- YÁÑEZ, Sonia. "Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género", en *Ensignia*, J; Yáñez, S., *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*, Fundación Friedrich Ebert y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago, Chile, 1999
- GÓMEZ MENA, Carolina "Contraproducente, la reforma laboral que promueve el gobierno", *La Jornada* Núm. 8362, del 29 de noviembre de 2007.
- MUÑOZ RÍOS, Patricia. "Regular actividades de las empresas de "outsourcing", plantea Diputado". *La jornada*. Núm. 8466 viernes 14 de marzo. 2008.

Paginas Internet

- Del Rey Guanter, Salvador, Gala Durán, C. "Trabajo autónomo y descentralización productiva", *nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia*, disponible en http://searchportal.information.com/index.mas?epl=UVsPWVA LXVUMV8AXRMDUg0aBVgOE1Y_CFEIDg8NBQ.
- Echeverría Tortello, Magdalena. *Tiempo de trabajo, tiempo de sociedad*, disponible en www.rau.edu.uy/universidad/inst_Derecho_del_trabajo/tiempotra.doc.
- Montero, Osvaldo. *Transformaciones en el trabajo, Derecho del Trabajo e investigación interdisciplinaria*, disponible en http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_Derecho_del_trabajo/mantero.pdf,
- Raso Delgue, Juan, "Las transformaciones del trabajo", disponible en www.rau.edu.uy/universidad/inst_Derecho_del_trabajo/raso.pdf