

# Oportunidades de la flexibilización laboral en servicios empresariales intensivos en conocimiento y los trabajadores del conocimiento

Héctor Darío Ramírez Medina  
Oscar Javier Solorio Pérez

## Introducción

La flexibilización del trabajo es una herramienta utilizada por las estrategias administrativas, la cual se ha venido aplicando en múltiples empresas sin importar el rubro u objetivo de éstas, con el objetivo de generar supuestos ahorros y ventajas que son analizados de manera sesgada, subjetiva y a muy corto plazo, este fenómeno ha generado la colisión entre el derecho mercantil o corporativo y el derecho laboral, lo que ha provocado incertidumbre en muchos trabajadores y en las propias empresas, por violaciones a los derechos laborales y precarización de la mano de obra que se ha generado por el uso fraudulento en el que algunas empresas han incurrido.

Por otro lado, las empresas de base tecnológica o servicios empresariales intensivos en conocimiento (SEIC) en México, presentan condiciones muy peculiares, pues en ellas se parte de la hipótesis que existen condiciones particulares en los cuales la

flexibilización laboral en servicios empresariales intensivos en conocimiento y los trabajadores del conocimiento no genera una precarización a quienes se desempeñan en estas labores, por ser trabajos especializados, puesto que caen en los claros supuestos de una subcontratación simétrica o equilibrada, pero, además, los riesgos de precarización derivan más bien de la rápida adopción de tecnologías disruptivas y no tanto de la utilización de la tercerización como estrategia administrativa.

## Origen de la flexibilización laboral

Recordemos que el origen de todo este gran tema económico-empresarial es la ahora conocida como primera Revolución Industrial, de la que se deriva la división del trabajo señalada por Adam Smith (1723-1790) y posteriormente las críticas al capitalismo de Karl Marx (1818-1883), de las que surgen conceptos como: la división del trabajo, la explotación del hombre por el hombre y el capitalismo; entre otros. Posteriormente, gracias a diversos ideólogos se generaron movilizaciones que concluyeron en los años cincuenta y sesenta en cambios políticos e institucionales, con el objetivo de proteger a los trabajadores y a la sociedad, de los que derivaron normas relacionadas con: despidos injustificado, seguro por desempleo y demás compensaciones (utilidades, aguinaldo, vacaciones y otras extralegales), como intervenciones de carácter social y de enfoque liberal, generando contracción al mercado de los beneficios de las empresas y rigidez en el mercado de trabajo, según lo señalan Krugman (1994); Jackman, Layard y Nickell (1996); Blanchard (2004) y Elmeskov (1998) (citados por Ibarra y González, 2010: 35).

En México se habla de la aplicación de las Leyes de Indias como antecedente laboral, pero, es hasta la Constitución de 1917 cuando se considera la estabilidad en el empleo (fracción XXII del artículo 123) y hasta 1931 que se expide la primera Ley Federal del Trabajo, la cual contiene de manera detallada las normas protectoras de la estabilidad laboral y prestaciones laborales.

### *Prestaciones laborales*

En México, las normas laborales reconocen diversas prestaciones que pretenden ser el mínimo de beneficios que deben otorgarse a los trabajadores, pero los sindicatos suelen exigir beneficios que en algunos casos dejan en desventaja a las empresas, según Ibarra *et al* (2010: 47), por lo que se considera que estos beneficios y la estabilidad laboral constituyen la rigidez laboral.

### *Estabilidad laboral*

La estabilidad en el empleo, como señala Reynoso (1997: 27), es un valor inherente a la conformación y la vida de la relación de trabajo, siendo una manera de garantizar la permanencia en el vínculo laboral. La estabilidad es parte de la certeza jurídica y además protección a la parte vulnerable de la relación laboral que es el trabajador, así lo ha identificado la propia Suprema Corte de Justicia en México, por ello se buscó dar herramientas proteccionistas en su favor, para evitar que se termine la relación laboral por decisión del empleador. Entendida la estabilidad laboral como aquella “que tiene por objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Así la estabilidad en términos generales representa un freno a la extinción del contrato de trabajo” (Russomano, 1980: 11). Se han identificado dos tipos de estabilidad: a) *relativa*, es la que da la posibilidad que tiene la parte patronal de separar sin existencia de causa alguna a cierto tipo de trabajadores; y b) *absoluta*, es la que limita al empleador y permite la terminación de la relación laboral únicamente en caso de faltas graves (Congreso de la Unión, 2019: 15).

### *Fuentes de la flexibilización laboral*

Desde el punto de vista económico, Zúñiga (2012: 328) explica que en el siglo XX América Latina aplicó la teoría de Raúl Prebisch, la cual fue adoptada por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), que consistía en un esquema proteccionista basado en la limitación a las importaciones, ello generó un crecimiento sostenido por un par de décadas, posteriormente generó atraso tecnológico, ausencia de incentivos frente a mercados cautivos a veces monopolísticos, falta de productividad y competitividad, por lo que dicho modelo generó crisis. Visto el resultado, surgió

un nuevo modelo de desarrollo impulsado por Ronald Reagan y Margaret Thatcher, llamado apertura económica o internacionalización de la economía, que aplica una estrategia a la inversa (Zúñiga, 2012: 328).

Por otro lado, en Europa, Nickell (2003) y Nunziata (2003) (citados por Ibarra *et al.*, 2010: 35) señalan que la flexibilización se da por la rigidez que existía en las relaciones laborales, misma que fue originada por la intervención gubernamental y la fuerza de los sindicatos. De igual forma, surge la explicación relacionada con la necesidad de mejorar los niveles de competitividad, derivada de los cambios en el sistema de producción de tipo fordista, por las necesidades y gustos de los consumidores, en donde se buscan productos diferenciados, ya no los estandarizados, ello exigió mano de obra calificada y también polivalente, acorde a las necesidades productivas de la organización (temporal) como señalan Pollert (1994), Trehan (2003), Blanchard (2004), Blanchard y Wolfers (2000) (citados por Ibarra *et al.*, 2010: 36).

De lo anterior nacen la flexibilidad *interna* y *externa*, la primera se trata de todos los cambios dentro de la organización, respecto de las rutinas laborales, del contrato laboral (sea individual o colectivo), la remuneración, el horario, la organización y condiciones macrosociales (educación, salud, seguridad social, vivienda, recreación, entre otros). En el caso de la *externa* es la conocida como subcontratación laboral (*outsourcing*).

Una de las fuertes críticas realizadas a la flexibilización es respecto de la justificación que se ha dado a la subcontratación y su relación con el crecimiento del empleo, siendo que esta depende más del comportamiento del producto que de la reducción de los costos laborales y nadie ha probado los efectos de esta estrategia sobre la competitividad en el mercado global, sujeto al respeto de la dignidad del trabajo y los derechos humanos, conforme señalan Tokman y Martínez Fernández (citados por Zúñiga, 2012: 326).

### *Clasificación de los tipos de trabajo*

La legislación nacional señala como único tipo de trabajo el material y lo separa del resto de relaciones laborales (Congreso de la Unión, 2019: 25). A su vez, los criterios jurisprudenciales han ido reconociendo tipos adicionales de trabajo, como el intelectual

y el mixto. Esta clasificación básica genera un problema para regular la flexibilización, pues no considera elementos importantes como son las características de empleos, las funciones, los objetivos y el resultado esperado. La amplia gama de necesidades de las empresas no se debe sujetar sólo a tres tipos de trabajo (material, intelectual y mixto), sino a lo que exige el mercado del trabajo en la actualidad, por lo que resulta necesario clasificarlos como *material*, *intelectual*, *mixto técnico* y *mixto especializado*; a su vez, elegir si en esa modalidad aplica la estabilidad absoluta o relativa y la factible para la subcontratación.

### *La subcontratación laboral*

Como vimos en los apartados anteriores, la subcontratación es una estrategia de flexibilización externa que en México se encuentra regulada por los artículos 15 al 15-D de la Ley Federal del Trabajo (Congreso de la Unión, 2019).

Según Becerril, García y Torres (2016: 22), el *outsourcing* o subcontratación se debe considerar como una ventaja competitiva, por la cooperación que se da entre dos empresas con distintos objetivos y planteamientos estratégicos, por lo que se fusionan para poder compartir un mismo ideal, que es servir al cliente y obtener mayor beneficio o utilidad. Es una estrategia que permite tener acceso a recursos de alto nivel, entendido como gobierno corporativo, y poner en control áreas difíciles de manejar. Mientras tanto, para otros, el *outsourcing* no se debe considerar una técnica administrativa para obtener ventaja competitiva, sino una forma de satisfacer requerimientos de servicio con características propias, como una estrategia más debido a que no existen lineamientos claros de cuándo y cómo debe utilizarse (De la Cruz, 1999: 108).

Existen estudios como el de Sánchez, Reynoso y Palli (2016: 182), que propone una regulación integral, considerando el derecho laboral, fiscal, de seguridad social, administrativo, civil y penal, y no aislada, estableciendo con claridad el nivel y el tipo de responsabilidades jurídicas que otorguen seguridad jurídica en la materia, debido a que actualmente se encuentra en duda la permanencia de la flexibilización, por existir posturas que pretenden desaparecerla por considerar que se está vulnerando al sector laboral (Mercado, 2019).

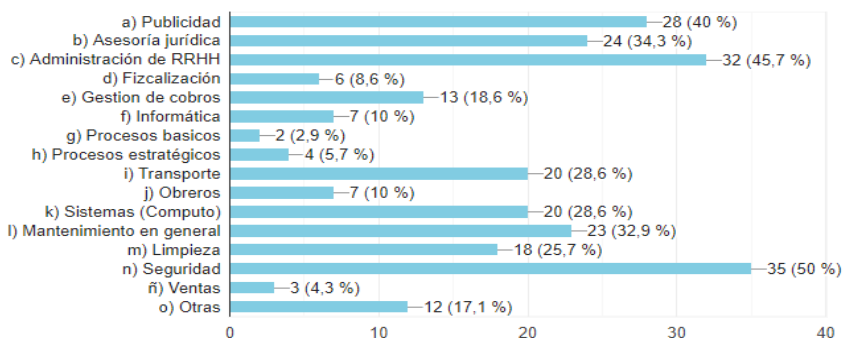
Por lo anterior, queda de manifiesta la necesidad de considerar, además de las normas señaladas, los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el Reglamento de reparto de utilidades (2014) y la Ley General de Sociedades Mercantiles (1934).

Para ilustrar lo anterior se llevó a cabo el estudio elaborado por Ramírez (2019) en setenta empresas de más de cien trabajadores en el estado de Colima, las que se consideraron como muestra cualitativa de las noventa registradas en el INEGI. Las entrevistas fueron aplicadas a los empresarios, así como algunos gerentes del área de recursos humanos y del área legal, con la finalidad de conocer primero si son empresas contratantes o contratistas, así como el nivel de cumplimiento normativo en la subcontratación. Respecto del primer objetivo se identificó que 97.1% de las personas entrevistadas están consideradas como contratantes, por tener como destinatario de sus servicios al usuario final, de igual forma no se encontraron empresas contratantes en el rubro de la tecnología.

Respecto de la flexibilización, se cuestionó si cuentan con actividades subcontratadas, las respuestas señalan que 95.7% de las empresas lo realizan, de las cuales la más común es la de seguridad con 50%, seguida de administración de los recursos humanos con 45.7%, mientras en sexto lugar están los servicios de sistemas de cómputo con 28.6% y al último los servicios informáticos con 10% de uso subcontratado (gráfica 1).

Ahora bien, las empresas contratistas, como las de tecnología, deben buscar los esquemas de negocio que den mayor competitividad en el servicio prestado a las contratantes, por las regulaciones actuales de la subcontratación, pero de igual forma se requieren modificaciones a la subcontratación laboral, que constituyan una subcontratación simétrica, y toda empresa requerirá hacer adecuaciones a sus esquemas para que utilicen estas estrategias, sin que les genere riesgos de responsabilidad solidaria ni provoquen la precarización de la mano de obra.

Gráfica 1  
Servicios de subcontratación



Fuente: Ramírez (2019).

## Precarización diferenciada del trabajador del conocimiento

La flexibilización del trabajo es una herramienta administrativa comúnmente utilizada por las empresas. Dicha estrategia suele ser implementada a partir de una necesidad contable y financiera, en atención a ahorros fiscales y en seguridad social, así como atendiendo a la ventaja competitiva de empresas que brindan servicios especializados. Desde el punto de vista jurídico, la flexibilización ha sido tradicionalmente vista como una herramienta de planeación patrimonial, que permite proteger los bienes de la empresa y del empresario frente a contingencias o posibles pasivos laborales. No obstante, la hipótesis de que implementar dichas estrategias resulta en ahorros y ventajas suele basarse en información incompleta, sesgada, subjetiva y a muy corto plazo, ya que frecuentemente no se consideran una multiplicidad de costos indirectos que, a mediano o largo plazos, pueden contrarrestar las supuestas ventajas y ahorros dando como resultado la ecuación final negativa.

Dicho fenómeno es particularmente relevante para las SEIC, según la definición de Romero, López y Sánchez (2019: 145), las cuales a su vez ocupan buena parte de lo que el citado autor denomina *trabajadores del conocimiento*. Ello debido a que,

por sus características, fenómenos como la subcontratación y la escasa equidad de género están ampliamente extendidos en este tipo de empresas, pero también debido a que al menos en México, contrario a la creencia generalizada, la situación laboral de estos trabajadores que se supondría es mejor que el promedio del sector servicios, es de hecho menor al promedio de dicho sector, de acuerdo con la evidencia disponible.

Siguiendo a Micheli (2002, 2003), citado por Romero *et al.* (2019: 146), señala que el trabajador del conocimiento posee dos características: la primera es la digitalización de los instrumentos de producción, donde las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han transformado el funcionamiento de empresas y trabajadores, sumando y restando funciones; la segunda, es la flexibilización del trabajo. Por su parte, Hadi El-Farr (citado por Romero *et al.*, 2019: 146) realizó una revisión de la literatura de los términos de trabajo y trabajadores del conocimiento, y señala que esos conceptos indican cambios en las condiciones del trabajo que afectan a las diferentes clases de trabajadores en distintas intensidades. Menciona también que las definiciones siguen siendo débiles y su aplicación debe ser muy acotada. El-Farr propone no emplear el término de trabajador del conocimiento y sustituirlo categorizando diferentes clases trabajadoras emergentes teniendo en cuenta la profesionalización de la actividad. Siguiendo ese punto de vista, los trabajadores de la industria servicios empresariales intensivos en conocimiento (SEIC) caen dentro de esa categoría: trabajadores profesionales ligados a una industria emergente. Por ello es que, aún ante la falta de consenso, siguiendo la obra de Amado *et al.* (2018) coincidimos con Pérez, J. citado por Romero *et al.* (2019: 146), quien identifica ocho características comunes en las aportaciones de los estudiosos para delimitar a dichos trabajadores del conocimiento:

1. Realiza trabajo intelectual, simbólico, no físico; 2. Realiza trabajo no rutinario, cambiante; 3. El conocimiento es un recurso primario de su trabajo; 4. Tienen alto grado de educación y experiencia; 5. Realiza trabajo altamente creativo e innovador; 6. Agrega valor a su trabajo a través de sus ideas; 7. Tiene y manipula abundante información; 8. Tiene características personales

como capacidad de emprendimiento, pasión por su trabajo, deseo de aprender, talento, energía y motivación superior a la media.

Por otro lado, se ha vuelto enormemente popular el estudio publicado por la Universidad de Oxford y realizado por Carl Benedict y Michael Osborne en 2013, quienes, dentro de sus muy interesantes hallazgos, arriban a la estimación de que 47% de los trabajos en los Estados Unidos están en riesgo de perderse ante la automatización (p. 40). Ello ha alentado temores de una especie de apocalipsis laboral, no sólo en Estados Unidos sino a nivel global. Otros estudios han llegado a conclusiones diferentes; por ejemplo, uno publicado por la Universidad de Mannheim concluye que los trabajos en riesgo de automatizarse son tan sólo un 9%, mientras que otro estudio bastante amplio y llevado a cabo por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) concluye que de los 32 países que integran dicha organización:

Es probable que cerca de uno de cada dos trabajos se vean significativamente afectados por la automatización, en función de las tareas que implican. Pero el grado de riesgo varía. Alrededor del 14% de los empleos en los países de la OCDE que participan en PIAAC son altamente automatizables (es decir, una probabilidad de automatización de más del 70%) (Nedelkoska y Quintini, 2018).

Dicho estudio publicado por Ljubica Nedelkoska y Glenda Quintini en marzo de 2018 concluye también que aunque es menor que las estimaciones basadas en títulos ocupacionales obtenidos aplicando el método de Frey y Osborne (2013), esto equivale a más de 66 millones de trabajadores en los 32 países cubiertos por el estudio. Además, otro 32% de los trabajos tiene un riesgo de entre el 50 y el 70% que apunta a la posibilidad de un cambio significativo en la forma en que estos trabajos se llevan a cabo como resultado de la automatización, es decir, una parte importante de las tareas, pero no todas, podrían ser automatizado, cambiando los requisitos de habilidad para estos trabajos (Nedelkoska y Quintini, 2018: 7).

A partir de lo anterior, se observa que la amplia utilización de esquemas de flexibilización laboral, tales como el *outsourcing*, al cual están sujetos muchos trabajadores del conocimiento vinculados a las SEIC, los han expuesto al fenómeno de *precarización*

*laboral*, que puede agravarse aún más debido a que 1) las condiciones propias de su trabajo, ya identificadas por Pérez, J., generan un mercado global vulnerable a los trabajadores del conocimiento, en particular de países desarrollados, que sean reemplazados por otro ubicado en países emergentes; 2) el acelerado ritmo al cual se están adoptando las tecnologías emergentes, responsables del fenómeno de la automatización, las cuales tendrán un efecto enormemente disruptivo en el mercado laboral de los trabajadores del conocimiento, ya que muchas de sus funciones serán reemplazados en su mayoría o en su totalidad por sistemas informáticos.

Lo anterior nos permite generar la hipótesis de que existen dos procesos concurrentes: el primero, que a corto plazo los trabajadores del conocimiento en países desarrollados experimentarán un acelerado proceso de precarización; mientras que para aquellos en países en vías de desarrollo, se generarán oportunidades proporcionales con la brecha de salarios y de costo de vida respecto de dónde se ubique quien les contrate; el segundo, a largo plazo aprovechar las oportunidades que dicha brecha genera en los países en vías de desarrollo, sólo sustentado por una transformación del mercado laboral a un ritmo igual o mayor que el llevado a cabo en países desarrollados. Paradójicamente, en tales circunstancias la flexibilización laboral generará no una precarización, sino mayores oportunidades para aprovechar la referida brecha entre países desarrollados y en vías de desarrollo.

## Contexto de la flexibilización laboral en los SEIC

Se puede considerar como *flexibilización* a las estrategias de contratación de personal con la finalidad de realizar labores especializadas, como coinciden Hill y Jones (2009: 325) y Thompson *et al.* (2012: 185) en el hecho de utilizar compañías especializadas que pueden elaborar actividades de la cadena de valor de la empresa principal, ante las cuales no se considere una estabilidad laboral, pero sí con la que los presta o es subcontratada, salvo que se trate de un prestador de servicios independiente.

A fin de delimitar mejor las industrias SEIC, las actividades se encuentran en la Clasificación Internacional Industrial Uni-

forme (CIIU) de 2002, en la sección K: Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, división 72: Informática y actividades conexas, división 73: Investigación y desarrollo y división 74: Otras actividades empresariales. En la versión CIIU de 2009 se encuentran en las secciones J, M, N y S; esto es, información y comunicaciones, actividades profesionales científicas y técnicas, actividades de servicios administrativos y de apoyo, y otras actividades de servicios. Ello permite homologar esas actividades en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) del cual forman parte Canadá, Estados Unidos de América y México. Con base en ello, el referido autor localiza 47 actividades a nivel de seis dígitos en los Censos Económicos de 2004, 2009 y 2014 del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI).

Como se ha sugerido en la hipótesis de trabajo, la flexibilización afecta de manera asimétrica por sector, pero también por país, ya que el conocimiento y las habilidades del mercado laboral de cada país será determinante para el grado de afectación que la automatización tendrá en el mercado laboral, tal como concluyen Nedelkoska y Quintini (2018) en el estudio publicado por la OCDE, el cual por cierto incluyó a México por ser parte de dicha organización.

No obstante, un hallazgo sobremanera notable es que, si bien es importante la forma como están organizados los sectores de la economía, son más importante las habilidades para desempeñar las tareas; de hecho, en el mundo en el cual ya estamos inmersos, en la medida que se desarrollen continuamente nuevas habilidades, sobre todo para trabajadores menos calificados, menos propensos serán en sufrir cambios abruptos frente a la automatización.

En el contexto mexicano, como se ha ilustrado, dentro de las industrias SEIC se involucran diferentes actividades. Un estudio publicado por el sitio Indeed (2019), especializado en reclutamiento de personal, cita al sector de tecnología como el número uno para la búsqueda de empleo con más de 250 millones de usuarios únicos al mes, misma que en el rubro de salarios mensuales para el desarrollo en tecnologías oscila entre los 15,000 y 19,000 pesos mexicanos, mientras que los de soporte técnico se ubican entre 5,000 y 10,000 pesos mexicanos.

Por otro lado, la undécima edición del Estudio de Salarios de Software Gurú (SG, 2019) patrocinado por iTexico, realizó en noviembre de 2018 una encuesta a 2,075 personas, cuyos datos resultan relevantes para el presente estudio: mediana, media (promedio), desviación estándar y tamaño de la muestra, además de las conclusiones. De los que se desprende que el salario medio de un profesionista de software en México es de 33,000.00 pesos brutos mensuales, existiendo variables por factores como: actividades y roles, experiencia, ubicación geográfica y nivel académico.

El desarrollo tecnológico, como se muestra en el referido estudio de SG (2019), se está realizando no sólo en las empresas proveedoras de tecnologías de la información (TI) o conocidas en este artículo como subcontratadas, con 48.7% del mercado laboral, sino que en segundo lugar están los corporativos denominados también empresas, cuyo giro no es TI y tienen el 26.3% de los empleos, entre estos se cubre un 75% del empleo creado, siendo importante resaltar que en dicho estudio, el salario es mayor y la desviación estándar menor en la subcontratación que en el corporativo, lo que significa que el fenómeno de la flexibilización laboral no genera precarización en las subcontrataciones en el sector de computación y actividades relacionadas. Por el contrario, la naturaleza del trabajo y de las funciones que desempeña el trabajador permite que aquellos candidatos cualificados puedan competir en un contexto globalizado con otros candidatos ubicados en diversas partes del mundo, por lo que desde la perspectiva de los países en vías de desarrollo, como es el caso de México, permiten acceder inclusive a mejores oportunidades, que lejos de precarizar, estimulan a los candidatos a reunir las mejores cualificaciones para competir por los puestos mejor pagados.

## La colisión en los derechos laboral y mercantil

La subcontratación laboral ha generado la colisión entre diversas ramas del derecho, principalmente entre el laboral y el mercantil; de igual forma impacta en otras ciencias, como en las administrativas, que al establecer la *responsabilidad solidaria* requiere la aplicación de lo que conocemos tradicionalmente como *pacta sunt servanda* (mantener los acuerdos), la autonomía de las personas jurídicas (físicas y

morales), que según Rezzonico (1999: 205-206) tiene dos aspectos: la libertad de las personas para celebrar los negocios que estimen convenientes para la consecución de los fines que se propongan, siempre que estos sean lícitos; y, por otra parte, constituye la facultad, el poder o la potestad, reconocidos por el derecho objetivo a los particulares para crear obligaciones que tienen la misma fuerza que la ley y, por tanto, se puede exigir coactivamente. De igual forma, el impacto en el análisis económico del derecho.

Las ciencias administrativas, por lo que respecta a la parte estratégica, identifica los impactos operativos en la productividad y seguridad de la información, entre otras, como lo plantea Hill *et al.* (2009: 3), quienes además definen la *estrategia* como “el conjunto de acciones estructuradas que los administradores adoptan para mejorar el desempeño de su compañía”, y a dicho desempeño se le puede nombrar como *ventaja competitiva*, la cual se puede considerar como la finalidad de la flexibilización.

Por lo anterior, el punto de equilibrio en la colisión de derechos es la simetría, particularmente de la flexibilización del mercado laboral en las empresas de tecnología, debido a que en la actualidad se ha estado generando fuertes choques en el ámbito político y la comunidad académica, derivado de un incremento acelerado en el uso de esta figura conocida como subcontratación, argumentando los laboristas y socialistas que de igual forma está creciendo la precarización de la mano de obra, de aquí la necesidad de analizar la flexibilidad laboral desde varios puntos de vista, para generar una subcontratación lo más ética posible.

En lo que respecta a las empresas de tecnologías, identificadas en el rubro de las TIC, se ha generado una rama muy explotada en el apartado de la flexibilización, pues esto se puede realizar de manera remota o en casa, rompiendo los paradigmas del trabajo obrero común, lo que nos dará una tarea más específica para determinar el alcance de flexibilización que puedan tener este tipo de empresas. La forma en la que actualmente se maneja la flexibilización por parte de unas empresas de tecnología se han considerado como esquemas de precarización, según criterios de la Organización Internacional del Trabajo (2012: 32), por lo cual resulta importante estudiar en el marco de las relaciones obrero-

patronal, la *estabilidad laboral y el cumplimiento de los derechos del trabajador*.

### *La subcontratación simétrica*

La subcontratación es una estrategia de crecimiento y competitividad, según lo señala Koontz y Weihrich (citados por Almazan y Archundia, 2015: 17), así como García y Martínez (2009: 72), otros estudios como el de Álvarez y Álvarez (2018: 16), que hablan de estrategias de innovación abierta, por lo que surge la necesidad de generar un nuevo concepto, con la intención de dar una visión diferente al tema de la subcontratación, que se acerque a las necesidades y equilibrio entre los criterios planteados por las ciencias administrativas, la economía y el derecho social, con la finalidad de crear un modelo de subcontratación simétrica que se establezca como una ventaja competitiva, eliminando el riesgo de responsabilidad solidaria, precarización laboral y respeto a los derechos humanos laborales, el cual se define de la siguiente forma:

La subcontratación simétrica es la estrategia administrativa de crecimiento, implementada por una persona denominada contratante, la cual busca generar una ventaja competitiva asumiendo la obligación de supervisar las tareas, trabajos o servicios subcontratados y verificar el cumplimiento de las obligaciones legales patronales de la persona denominada contratista, esta última se obliga a ejecutar trabajos intelectuales o mixtos especializados para ejecutar obras o prestar servicios de manera temporal con sus trabajadores, acreditando la aplicación de técnicas o conocimientos innovadores, por lo cual, la aportación de los trabajadores subcontratados los hace acreedores de manera equitativa a los beneficios que cuenta la contratante como salario, prestaciones y utilidades (Ramírez, 2019).

## Conclusiones

Con relación a la colisión entre el derecho mercantil o corporativo y el laboral, encontramos que la estrategia administrativa de la flexibilización laboral externa ha generado la colisión en las diversas ramas económicas, pero en el caso de la flexibilización laboral en

servicios empresariales intensivos en conocimiento y los trabajadores del conocimiento se ha acreditado que el nivel de tecnificación genera mayor valor y competitividad, por lo que podemos decir que efectivamente se trata de trabajos especializados, lo que hace viable la subcontratación de estos servicios; además, al haber acreditado que no se genera precarización en los trabajadores que se desarrollan en este ámbito, siempre y cuando efectivamente sean servicios o actividades directamente relacionadas con la tecnología, debido a que los empleos tienden a ser mejor remunerados y tienen mayor necesidad de aplicación intelectual, aunque en sí mismo es trabajo mixto, pues se genera la actividad creativa intelectual utilizando conocimientos técnicos especializados y se desarrolla físicamente, aunque esta última modalidad en menor proporción, resultando aplicable lo que busca la subcontratación simétrica. No obstante, cabe hacer notar que esta modalidad puede generar la informalidad laboral; es decir, la falta de prestaciones laborales, y en muchas ocasiones a cambio superior a la media en otras industrias o sectores.

## Referencias

- AA., V. (2003). *Derechos humanos. Parte general*. México: Suprema Corte de Justicia.
- Alexy, R. (2019). ¿Derechos humanos sin metafísica? *Doxa. Cuadernos de Filosofía*. 237-248. Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13133/1/DOXA\\_30\\_33.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13133/1/DOXA_30_33.pdf)
- Almazan, M. y Archundia, E. (2015). *El outsourcing y la planeación fiscal en México*. México: Eumed.net. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/pymes.htm>
- Alvarez, E. y Álvarez, M. (2018). *Estrategias y prácticas de la innovación abierta en el rendimiento empresarial: Una revisión y análisis bibliométrico*. México: Instituto Politécnico Nacional. Recuperado el 2 de julio de 2019 de: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456054552005/456054552005.pdf>
- Alvira (1998). *Metafísica*. Pamplona, España: Eunsa.
- Andrade (2013). *El posmodernismo ¡vaya timo!* Pamplona, España: Laetoli.
- Atienza Rodríguez, M. (2001). *El sentido del derecho*. Madrid: Ariel.

- Baquerizo Minuche, J. (9 de julio de 2009). *Colisión de derechos fundamentales y juicio de ponderación*. Obtenido de <https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2009/07/1-colision-derechos.pdf>
- Beorlegui, C. (2008). *Historia del pensamiento filosófico latinoamericano*. Madrid: Deusto.
- Berger, M. y Carrizo, C. (2019). *Afectados ambientales, aportes conceptuales y prácticos para la lucha, el reconocimiento y garantía de derechos*. Argentina: Ediciones Ciencia y Democracia.
- Benedict, C. y Osborne, M. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?* Oxford University.
- Beuchout, M. (2000). *Tratado de hermenéutica analógica*. México: Itaca.
- Bruno, D. (2011). La dialéctica histórica de Karl Marx: Aproximaciones metodológicas para una teoría del colapso capitalista. *Revista Instituto de Investigaciones Gino Germani*. Recuperado de: [http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iigg-uba/20120628034903/1\\_7.pdf](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iigg-uba/20120628034903/1_7.pdf)
- Cabedo Mallo, V. (2012). *Pluralismo jurídico y pueblos indígenas*. España: Icaria.
- Cámara de Diputados (09 de agosto de 2019). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_090819.pdf?fbclid=IwAR0X0hd5AMsRU1dFI-SN76M\\_psIVyktKeHMGVPzfFdYSkf\\_xZZSRHdNXtc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf?fbclid=IwAR0X0hd5AMsRU1dFI-SN76M_psIVyktKeHMGVPzfFdYSkf_xZZSRHdNXtc)
- Carafa, L. y Bacaria, J. (2017). *Los grandes retos del Acuerdo de París*. Foreign Affairs Latinoamérica.
- Carmona Lara, M.D. (2017). *Derechos del medio ambiente*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Cerrutti, H. (2011). *Filosofía nuestroamericana*. México: Ediciones desde Abajo.
- Congreso de la Unión (1 de mayo de 2019). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación: Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (4 de agosto de 1934). Ley General de Sociedades Mercantiles. Ley General de Sociedades Mercantiles. México: Diario Oficial de la Federación.
- Correas, O. (1996). El pluralismo jurídico y el derecho alternativo. Algunos problemas teóricos. *Enlace, revista de sociología jurídica* (1), 37-53.

- De la Cruz, R. (1999). *Outsourcing informático: Conceptos y guía para su aplicación*. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Deleuze (2016). *Foucault*. México: Paidós.
- De la Torre Rangel, J.A. (2007). *El uso alternativo del derecho por Bartolomé de las Casas*. México: CENEJUS.
- De la Torre Rangel, J.A. (2010). *Sobre los inicios de la tradición iberoamericana de los derechos humanos*, de Alejandro Rosillo Martínez “¿Estos no son hombres?” *Epikaira. Derecho y política*, 4, 1-8.
- De la Torre Rangel, J.A. (2013). *Iusnaturalismo histórico analógico*. México: Porrúa.
- De la Torre Rangel, J.A. (2014). *Tradición iberoamericana de los derechos humanos*. México: Porrúa.
- Díaz-Barriga, F. (1996). Los residuos peligrosos en México. Evaluación del riesgo para la salud. *Salud Pública de México*, 38(4), 280-291.
- Donnelly, J. (1994). *Derechos humanos universales*. Traducción de A.I. Stellino. México: Gernika.
- Dussel, E. (1988). *Hacia un Marx desconocido. Un comentario de los manuscritos del 61-63*. México: Siglo XXI.
- Dussel, E. (1994). *1492 El encubrimiento del otro. Hacia el origen del mito de la modernidad*. Bolivia: Plural Editores.
- Dussel, E. (1998). *Ética de liberación. En la edad de la globalización y la exclusión*. Madrid: Trotta.
- Dworking, R. (2012). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel.
- Ellacuría, I. (1991). *Filosofía de la realidad histórica*. Madrid: Trotta.
- Ferrajoli, L. (1995). *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*. Madrid: Trotta.
- Ferrajoli, L. (1998). *Derechos fundamentales y sus garantías. La ley del más débil*. Madrid: Trotta.
- Ferrajoli, L. (2008). *Principia iur. Tomo II. Teoría de la democracia*. Madrid: Trotta.
- Ferrajoli, L. (2008). *Principia iuris. Tomo III. La sintaxis del derecho*. Madrid: Trotta.
- Ferrajoli, L. (2011). Constitucionalismo principialista y constitucionalismo garantista. *Doxa. Cuadernos de Filosofía*, 15-54. Recuperado de: <https://doi.org/10.14198/DOXA2011.34.02>

- Ferrajoli, L. (2011). El constitucionalismo garantista. Entre el paleo-iuspositivismo y neo-iusnaturalismo. *Doxa. Cuadernos de Filosofía*, 311-360. Recuperado de: <https://doi.org/10.14198/DOXA2011.34.19>.
- Ferrajoli, L. (2011). *Principia iuris. Teoría del derecho y la democracia. Tomo I. Teoría del Derecho*. Madrid: Trotta.
- Gadamer, G.H. (1993). *Verdad y método I*. Salamanca: Sígueme.
- Gadamer, G.H. (1998). *Verdad y método II*. Salamanca: Sígueme.
- García Maynez, E. (2003). *Introducción al estudio del derecho*. México: Porrúa.
- García, E. y Martínez, A. (2009). Estrategias de crecimiento internacional basadas en alianzas globales. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 68-78. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511851321004>
- Gargarella, R. (2010). Apuntes sobre constitucionalismo latinoamericano del siglo XIX. Una mirada histórica. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 25, 30-48.
- Geertz, C. (2002). *The Interpretation of Cultures*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- González, R.D. (2015). *Del Poder Judicial de la Federación, la administración de justicia antes y después de la Revolución (1910-1920), 100 aniversario de la Constitución de 1917*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Habermas, J. (2001). *Teoría de la acción comunicativa II. Crítica a la razón funcionalista*. Madrid: Taurus.
- Habermas, J. (2003). *La ética del discurso y la cuestión de la verdad*. Buenos Aires: Paidós.
- Hartt Dávalos, A. (2001). *Cultura para el desarrollo: El desafío del siglo XXI*. La Habana: Ciencias Sociales.
- Hernández Reyna, M. (2007). Sobre los sentidos de "multiculturalismo" e "interculturalismo". *RaXimhai, Revista de Sociedad Cultura y Desarrollo sustentable*, 3, 432.
- Hill, C. y Jones, G. (2009). *Administración estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Ibarra Flores, R. (2010). *Filosofía del derecho mexicano*. México: Trillas.
- Ibarra, M. y González, L. (mayo-agosto de 2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, 33-52. Recuperado de: <http://www.scielo.org>.

mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000200003&script=sci\_arttext&tlng=en

- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2010). *Acceso a la justicia de los pueblos indígenas: Los peritajes culturales y la visión de la pobreza desde su cosmovisión*. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Kala, J.C. (en prensa). *Consideraciones en torno a la investigación jurídica*. México: Tirant lo Blanch.
- Kuhn, T. (2004). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Lakatos, I. (1978). *La metodología de los programas de investigación*. Madrid: Alianza.
- León Pinelo, A.D. (1992). *Recopilación de las Indias*. (Vol. 2). México: Escuela Libre de Derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, Universidad de Navarra, Universidad Panamericana, Miguel Ángel Porrúa, Gobierno del estado de Chiapas, Gobierno de estado de Morelos.
- Marx, K. (2007). *El capital*. Madrid: Akal.
- Massini, C. (2005). *Filosofía del derecho*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Maturana, H. (2018). *Emociones y lenguaje*. Santiago: JC Sáez Editor.
- Mercado, H.A. (12 de marzo de 2019). Prohibir la subcontratación, plantean en foro sobre reforma laboral. NOTIMEX, págs. <https://www.20minutos.com.mx/noticia/491289/0/prohibir-la-subcontracion-plantan-en-foro-sobre-reforma-laboral/>.
- Medici, A. (2016). *Otros nomos. Teoría del nuevo constitucionalismo latinoamericano*. México: CENEJUS.
- Micalco Méndez, M.M. (2017). *Yax*. México: Porrúa.
- Nedelkoska, L. y Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training*. OECD.
- Norberto, B. (2002). *Teoría General del Derecho*. Bogotá: Temis.
- Olive (1999). *Multiculturalismo y pluralismo*. México: Paidós-UNAM.
- Ordoñez Cifuentes, J. (1995). *Conceptualizaciones jurídicas en el derecho internacional público moderno y la sociología del derecho: indio, pueblo y minorías*. México: UNAM.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Suiza: OIT.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). *Mejores políticas para una vida mejor*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>
- Ortega Maldonado, J.M.; Monrroy López, B. y Pérez Ramírez, N. (2018). *Los derechos humanos en la globalización*. México: Porrúa.
- Otto Apel, K. (1985a). *La transformación de la filosofía*. Tomo I. Madrid: Taurus.
- Otto Apel, K. (1985b). *La transformación de la filosofía*. Tomo II. Madrid: Taurus.
- Otto Apel, K. (1998). *Ética del discurso y ética de la liberación*. Madrid: Trotta.
- Otto Apel, K. (2013). *Paradigmas de filosofía primera*. Buenos Aires: Prometeo.
- Pérez Pintor, H. (2012). *La arquitectura del derecho de la información en México, un Acercamiento desde la Constitución*. México: Porrúa.
- Pozzolo, S. (1998). Neoconstitucionalismo y especificidad de la interpretación constitucional. *Doxa. Cuadernos de Filosofía*, 2(21): 339-354.
- Presidencia de la República (05 de junio de 2014). Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo. Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo. México: Diario Oficial de la Federación.
- Prieto de Pedro, J. (2013). *Cultura, culturas y constitución, Premio "Nicolás Serrano"*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Ramos García, J.A. (2012). *Los juristas del exilio español en México*. Morelia: Instituto de Investigaciones Históricas.
- Revista Jurídica (2016). *Colisión de derechos fundamentales y juicio de ponderación*. Facultad de Jurisprudencia, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Rezzonico, J.C. (1999). *Principios fundamentales de los contratos*. Buenos Aires: Astrea.
- Romero, J.; López, V. y Sánchez, G. (2019). Las condiciones laborales en la industria de los servicios empresariales intensivos en conocimiento (SEIC) en México en el nuevo siglo. *Análisis económico*, 145-175.
- Russomano, V. (1980). *La estabilidad en el empleo*. México: UNAM.
- Reynoso, C. (1997). *Permanencia de las relaciones de trabajo*. México: UNAM.
- Salamanca Serrano, A. (2003). *Yo soy guardián mundial de mi hermano*. Berlín: Dienes Bild Anzeigen.

- Salamanca Serrano, A. (2010). Iusmaterialismo. Teoría del Derecho de Los pueblos. *Crítica Jurídica. Revista Latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho*, 29, 83-127.
- Salamanca Serrano, A. (2011). Investigación jurídica intercultural e interdisciplinaria. *Redhes*, 59-92.
- Salamanca Serrano, A. (2015). La investigación jurídica intercultural e interdisciplinaria. Metodología, epistemología, gnoseología y ontología. *Redhes. Revista de Derechos Humanos y Estudio de Sociales*, VII(14), 59-92.
- Salgado González, S. (s.f.). El empirismo de John Locke y David Hume. *Doxa. Revista cuadernos de Filosofía*, 1-26. Recuperado de: <http://guindo.pntic.mec.es/ssag0007/filosofica/Hume-fil2.pdf>
- Sánchez Cohen, I.; Díaz Padilla, G.; Cavazos Pérez, M.; Granados Ramírez, G. y Gómez Reyes, E. (2011). *Elementos para entender el cambio climático y sus impactos*. México: Porrúa.
- Sánchez, A.; Reynoso, C. y Palli, B. (2016). La subcontratación: Un fenómeno global. Estudio de legislación comparada. *Serie Estudios Jurídicos*, 182.
- Sartori (2001). *La sociedad multiétnica. Pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*. Madrid: Taurus.
- Scannone, J.C. (2009). La filosofía de la liberación: Historia, características, vigencia actual. *Teología y vida*, 50 (1-2), 59-73.
- Serrano, C. (2009). *Los derechos de los pueblos indígenas: Derecho internacional y experiencias constitucionales de nuestra América*. San Luis Potosí: UASLP- Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Padre Enrique Gutiérrez.
- Soberanes Fernández, J. (2009). *Manual para la calificación de hechos violatorios de los derechos humanos*. México: Porrúa.
- Software Gurú (25 de agosto de 2019). [www.SoftwareGurú.com.mx](http://www.SoftwareGurú.com.mx). Obtenido de [www.SoftwareGurú.com.mx](https://sg.com.mx/revisita/58/estudio-de-salarios-sg-2019): <https://sg.com.mx/revisita/58/estudio-de-salarios-sg-2019>
- Thompson, J. (2002). *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Thompson, A.; Peteraf, M.; Gamble, J. y Strickland, A. (2012). *Administración estratégica*. México: McGraw Hill.
- Tunal Santiago, G. y. (2007). *La cultura como objeto de investigación*. Tecsiscatl.

- Vargas Mendoza, M.I. (2018). Xavier Zubiri. Un giro hermenéutico hacia la metafísica madura. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, 21, 185-228.
- Vargas Mergold, A.V. (2016). *La empresa metalúrgica Industrial Minera México en San Luis Potosí. Problemas ambientales con soluciones incoherentes*. Obtenido de [https://colsan.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1013/230/3/La%20empresa%20metal%C3%BARGica%20Industrial%20Minera%20M%C3%A9xico%20en%20San%20Luis%20Potos%C3%AD.pdf?fbclid=IwAR1\\_RmyNVBZn4BF-rmu2HftARQ9-qBhcQWrd-vVVGCSrelzCyYQanU2lQN0s](https://colsan.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1013/230/3/La%20empresa%20metal%C3%BARGica%20Industrial%20Minera%20M%C3%A9xico%20en%20San%20Luis%20Potos%C3%AD.pdf?fbclid=IwAR1_RmyNVBZn4BF-rmu2HftARQ9-qBhcQWrd-vVVGCSrelzCyYQanU2lQN0s)
- Vargas Mendoza, M.I. (2019). *Xavier Zubiri. Giro hermenéutico hacia la metafísica madura*. Mauritius: Editorial Académica Española.
- Vattimo (1998). *La sociedad transparente*. Barcelona: Paidós.
- Vattimo (2010). *Adiós a la verdad*. Barcelona: Gedisa.
- Villoro (1999). *Estado plural, pluralidad de culturas*. México: Paidós.
- Zúñiga, M. (enero-junio de 2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de Derecho*, 37, 321-349. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85123908012>
- Vázquez Rodríguez, C. (2013). *Los derechos difusos y su protección jurídica*. México: Artes Gráficas La Impresora.
- Vázquez, D. (2016). *Test de razonabilidad y derechos humanos: Instrucciones para armar restricción, igualdad y no discriminación, ponderación, contenido esencial de derechos, progresividad, prohibición de regresión y máximo uso de recursos disponibles*. México: UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Velasco, H. (2014). Múltiples usos de la diversidad cultural. La diversidad cultural ante el racismo, el desarrollo y la globalización en los documentos de la UNESCO. *Series Filosóficas*, 33.
- Zubiri, X. (1998). *Inteligencia sentiente*. Madrid: Alianza.