



México: el efecto de la eliminación de la subcontratación de personal sobre el empleo

Henio Millán Valenzuela
Profesor Investigador de El Colegio Mexiquense
A. C.

Elsa Cecilia Cota Díaz
Profesora de la Universidad Autónoma
Metropolitana-Unidad Lerma

México: el efecto de la eliminación de la subcontratación de personal sobre el empleo

Mexico: The effect of the elimination of outsourcing of staff on employment

RESUMEN

Algunos grupos de opinión pública han pronosticado que la eliminación de la subcontratación de personal reducirá el nivel de empleo. El objetivo del presente artículo es evaluar esta hipótesis. La metodología usada fue la estimación de las elasticidades producto del empleo, en dos escenarios: con y sin subcontratación de personal. Los resultados obtenidos son: a) en el largo plazo, la eliminación no incide en el empleo; b) la incidencia se registra en el corto plazo, pero en sentido contrario al esperado: fortalece la capacidad de la economía para generar empleo; y c) el único caso en el que el *outsourcing* fortalece el empleo es cuando existe un proceso de sustitución de trabajo por capital.

PALABRAS CLAVE: subcontratación de personal, eliminación, impacto, empleo, México

ABSTRACT

Some public opinion groups have predicted that the elimination of outsourcing, regarding the staff, it will reduce the level of employment. The objective of the article is to evaluate this hypothesis. The methodology used was the estimation of output-employment elasticities in two scenarios: with and without outsourcing of staff. The results are: a) in the long term, the abolition does not affect employment; b) the incidence is displayed in the short term, but in the opposite direction to that expected: it strengthens the economy's capacity to generate employment; and c) the only case in which outsourcing strengthens employment is when there is a process of substitution of labor for capital.

KEYWORDS: outsourcing, elimination, impact, employment, Mexico.

México: el efecto de la eliminación de la subcontratación de personal sobre el empleo

Henio Millán Valenzuela
Elsa Cecilia Cota Díaz.

INTRODUCCIÓN

El arribo de la Cuarta Transformación (4T) al poder, avivó la vieja discusión sobre la conveniencia de mantener el esquema de subcontratación de personal (*outsourcing*). Por un lado, la izquierda y los sindicatos lo han visto como un expediente que atenta contra los derechos más elementales de los trabajadores, incluso como aquellos que consagra tanto la legislación constitucional como la laboral. Además, señalan que abre la puerta a comportamientos oportunistas orientados a esquivar las obligaciones que las mismas normas jurídicas imponen a los patrones. Por el otro, empresarios y analistas más proclives a la libre empresa lo consideran uno de los principales activos con los que cuenta la flexibilidad laboral, apreciada por pretendidos efectos sobre el nivel de empleo y, sobre todo, por la posibilidad de evadir algunas rigideces del mercado de trabajo.

Ya sea que se le considere un resquicio hacia el pasado — el prisma histórico — o un movimiento genuinamente de izquierda, la 4T levantó expectativas creíbles sobre el tema a través de una narrativa anti-neoliberal. En respuesta, en noviembre de 2020 el ejecutivo federal envió al Congreso de la Unión una iniciativa para reformar la Ley del Trabajo. La reforma no solamente prohibía la subcontratación laboral, hasta reducirla a los servicios especializados, definidos como aquellos no incluidos en el objeto social de la empresa, sino que también amenazaba con cárcel a quien prosiguiera con este tipo de prácticas.

La reacción no se hizo esperar. Los principales defensores del mecanismo arguyeron los efectos nocivos que tal medida acarrearía sobre el empleo y la informalidad, agravados por la condición de penuria económica asociada a la pandemia de ese año. Y su voz se oyó, no solo en las instancias de parlamento abierto, sino también en Palacio Nacional y en la secretaría de Estado correspondiente. Esta fue

la razón de que la discusión y aprobación de la iniciativa se suspendiera hasta llegar a un acuerdo aceptable para ambas partes; el cual llegó en la primera semana de abril de 2021 y días después fue enviado al Congreso para que se incluyeran las modificaciones.

Dos son sus elementos sustanciales: la eliminación de la subcontratación de personal, tanto externa (*outsourcing*) como interna (*insourcing*), tal y como estaba en la iniciativa original. Y una novedad: el tope al reparto de utilidades (Participación de los Trabajadores en las Utilidades: PTU). Con relación al primer aspecto, se considera una forma de los servicios especializados a los compartidos, y se borran de las penas corporales a quienes infrinjan la nueva disposición. Con relación al segundo, se sustituye el porcentaje de reparto (10%) por límites al monto individual de utilidades perceptibles: tres meses de sueldo o el promedio de los últimos tres años, el que sea el más beneficioso para el trabajador¹. Bajo esta nueva fórmula — dicen las autoridades — la cantidad media que recibirán los empleados aumentará en 156% (STPS, 2020).

Si se midiera lo puntilloso de la medida por el vocerío que despierta, sería difícil llegar a una conclusión precisa. Los clamores empresariales de repente se apagaron. Sin soslayar el alivio de inhumar la dimensión punitiva — la cárcel —, al parecer el acuerdo logró apaciguar los ánimos porque les fue concedido un candado para mantener enjaulado a una de las amenazas más temidas: el desbocamiento del reparto de utilidades. Las preocupaciones sobre el empleo y la informalidad, que habían ocupado un lugar central en la primera oleada de la reforma, quedaron como temas relevantes sólo en las mentes de los analistas.

Sin embargo, la preocupación quedó en pie, y se ha acentuado en virtud del peso preponderante que en la subcontratación tienen las unidades económicas de menor tamaño. Los analistas ven que el acuerdo, impulsado por asociaciones donde el predominio de las grandes empresas es notorio, ubica a las micro y pequeñas en desventaja — por no decir: imposibilidad— para absorber el impacto financiero de la eliminación de la subcontratación.

¹ En la ley vigente, no existe un tope al reparto de utilidades; una excepción es el que se impone a trabajadores que dependen de patrones que: a) derivan sus ingresos, exclusivamente, del trabajo de aquellos; y b) tiene como actividad el cuidado de activos que producen rentas e intereses. Ley Federal del Trabajo, fracción III del artículo 123 (Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, 2012).



El objetivo de estas líneas es *recoger el guante* y no dejar que el tema se pierda en la que ha sido la discusión fundamental del post-acuerdo: el reparto de utilidades. Con tal propósito, el trabajo se divide en las siguientes secciones: en la primera, se exponen los aspectos jurídicos y las prácticas oportunistas de algunos empresarios orientada a evadir sus obligaciones laborales y fiscales, así como con la seguridad social. Posteriormente, se hace una breve nota respecto al impacto de la pandemia por COVID-19 sobre el empleo en México, con el fin de contextualizar el momento en el que opera la eliminación de la subcontratación. En la tercera parte, se realiza un análisis estadístico de la importancia y expansión de la subcontratación en la esfera laboral. La cuarta parte es la central del capítulo y se dedica a evaluar el posible impacto de aquella eliminación sobre el empleo. Se desarrolla una metodología fincada en el cálculo de elasticidades producto del empleo. Asimismo, se exponen y discuten los resultados. Finalmente, se abordan las conclusiones.

LA SUBCONTRATACIÓN: CONCEPTOS, ASPECTOS JURÍDICOS Y PRÁCTICAS EMPRESARIALES

El concepto de subcontratación se refiere a “una unidad económica con trabajadores a su mando que realiza tareas para otra empresa, sea dentro de las instalaciones de ésta última o en sus propias instalaciones” (De la Garza, 2012, p.25).

La historia del trabajo demuestra que de alguna u otra manera la subcontratación siempre ha existido, principalmente en forma de servicios, cuando un productor o comerciante requiere algún servicio especializado para llegar a un determinado fin. Pero es a partir de la crisis fordista y la apertura a los mercados globalizados, cuando la búsqueda de competitividad se encarriló por sendas tendentes a la flexibilidad laboral. Fue entonces cuando adquirió un auge nunca visto:

En principio, fueron las grandes compañías nacionales o transnacionales las que pusieron en práctica alguna forma de subcontratación, ya que sus potencialidades económicas y estratégicas les otorgaban la posibilidad de administrar un sistema asentado en la presencia de varios espacios productivos confluentes y con trabajadores pertenecientes a distintas firmas.

Al mismo tiempo, estas grandes empresas eran las que contaban con la fuerza para direccionar o utilizar mecanismos político-económicos en su favor. Ellas tenían el suficiente poder como para contrarrestar al ya entonces debilitado poder sindical. El neoliberalismo reinante, a su vez, se encargaba de diluir los mecanismos de control laboral, de flexibilizar las normas laborales, de reducir los costos derivados de la contratación. Siempre desde la premisa teórica que propugnaba que una reducción en los costos laborales redundaría en una mayor potencialidad de la inversión empresarial. (Battistini, 2018, p. 287)

El *outsourcing* es una práctica que data desde el inicio de la era moderna, ya que delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio, fue una constante en las organizaciones al comienzo de la era post-industrial, pues con la intensificación de la competencia en los mercados globales, algunas empresas optaron por otras compañías para que ejercieran segmentos variables de sus responsabilidades.

En general, el *outsourcing* surgió en el mundo como un fenómeno de subcontratación de operaciones de una compañía, a contratistas externos que ofrecieran servicios especializados sin invertir en la adquisición de infraestructura. Por tanto, aunque no se considera regla general, son las grandes empresas quienes frecuentemente han recibido servicios de subcontratación, mientras que las medianas y pequeñas empresas son más afines a subcontratarse. Los motivos más frecuentes para escoger este esquema de gestión laboral fueron la necesidad de maquilar de material para cubrir incrementos de demanda; el requerimiento de personal más especializado, la reducción de costos de producción y la búsqueda de eficiencia, calidad y mano de obra disponible a ocupares en horarios flexibles (Olivares, 2014).

Las empresas solían acaparar todos los procesos para la producción de bienes o para ofertar servicios, sin embargo, los altos costos que conllevó mantener la infraestructura material y humana, comenzaron a provocar altas pérdidas financieras y poca efectividad operacional, además de rigidez en la respuesta a los diversos mercados. Por ello, no fue sino a mediados de los años ochenta que la flexibilidad que implicaba el *outsourcing* empezó a tomar fuerza (Almanza y Archundia, 2015).



Como sostiene Guzmán (2008), cuando el gobierno mexicano intervenía decididamente en la economía y ocupaba un lugar protagónico en los intercambios sociales, la subcontratación ya existía; sin embargo, regulaba las relaciones laborales con códigos que, si bien eran rígidos, acotaban la subcontratación de personal, a los cuales se sumaban los estrictos contratos colectivos de trabajo.

La globalización cambió las cosas, en la medida en que demandó flexibilidad en casi todas las esferas de la práctica empresarial. Fue así que la subcontratación se visualizó como una oportunidad para ganar competitividad mediante la reducción de los costos laborales. En la práctica, se convirtió en un mecanismo que provee la flexibilidad esperada de trabajo, sin generar conflictos importantes con los contratos colectivos o sindicatos. Al transferir responsabilidades, y obligaciones laborales y de seguridad social a otras empresas subcontratadas, las compañías procuraron reducir su costo administrativo a través de la disminución de la carga impositiva, lo cual posibilitó prácticas ilegales de evasión en materia fiscal y de seguridad social, y al mismo tiempo se afectaron los derechos de los trabajadores (Román, 2016).

El *outsourcing* comenzó a utilizarse en México a mediados del siglo XX, cuando una parte del sector empresarial subrayó la necesidad y conveniencia de recurrir a servicios externos y especializados para minimizar las amenazas laborales, así como ahorrar tiempo y dinero en el manejo de la nómina, sus cargas financieras y sus aspectos legales (IMCP, 2012). Sin embargo, fue en la década de los noventa cuando esta práctica proliferó con mucha más fuerza. Se crearon empresas de servicios corporativos con el propósito de proporcionar servicios a diferentes compañías de un mismo dueño o grupo empresarial, caracterizándose éstas por no generar utilidades y construyendo en gran medida Sociedades Civiles.

Como lo describen Almanza y Archundia (2015), el *outsourcing*, entendido como: “La estrategia de negocios que permite encargar a un socio externo el desempeño de funciones no estratégicas continuas en una empresa” (p. 8), inició en México mediante la contratación de servicios de vigilancia y limpieza; posteriormente, servicios de comedor y mantenimiento, hasta llegar a las áreas de reclutamiento y selección de personal, relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos, logística, consultoría y capacitación, entre otras.

Evidentemente, en México las prácticas de *outsourcing* comenzaron a despuntar como una estrategia de negocio que ofreció esquemas para no pagar impuestos ni seguridad social a los colaboradores en las organizaciones, lo cual originó que miles de millones de pesos dejaran de recibirse en el erario público, en el IMSS, INFONAVIT e ISSSTE, entre otras instituciones estatales.

Esta práctica ha aumentado desde la década de los ochenta en los distintos sectores de la economía, tanto en el sector público y privado (Martínez, 2008) y ha sido promovida como una forma de contratación formal. Se ha identificado que facilita la creación de cadenas productivas de mayor complejidad y favorece la especialización del trabajo.

Sin embargo, esta práctica ha traído consigo múltiples impactos negativos. En primer lugar, la figura del empleador se vuelve confusa a lo largo de la cadena. Es decir, se dificulta la identificación de la persona que se contrata y se beneficia del servicio, por lo que algunos empleadores, aprovechándose de la dilución de la relación laboral, optan por subcontratar para evadir sus responsabilidades patronales y fiscales. Esto trae como consecuencia la precarización del empleo (Iranzo y Richter, 2012).

De entre los malos manejos que ha tenido la práctica de la subcontratación, recientemente surge un fenómeno reconocido como *insourcing*, que consiste en que la empresa o firma principal crea una empresa interna que haga las labores de contratación indirecta de personal. El *insourcing* es otra forma de encubrir la verdadera relación laboral y constituye el acto simulado que contraviene frontalmente todas las prohibiciones legales, llegando al descaro de que el contratista no es un tercero, sino una empresa interna diseñada exclusivamente para darle servicio a la firma principal.

Evidentemente, en México las prácticas de *outsourcing* comenzaron a despuntar como una estrategia de negocio que ofreció esquemas para no pagar impuestos ni seguridad social a los colaboradores en las organizaciones, lo cual originó que miles de millones de pesos dejaran de recibirse en el erario público, en el IMSS, INFONAVIT e ISSSTE, entre otras instituciones estatales. Para 2016 México ya ocupaba el quinto lugar en la industria de la subcontratación en América Latina.

De acuerdo con Durán (2011), bajo la figura del *outsourcing*, aproximadamente 14 mil empresas dejaron de pagar cuotas al IMSS,



INFONAVIT e impuestos como el Impuesto al Valor Agregado (IVA) e Impuesto Sobre la Renta (ISR), durante más de una década. Esta práctica podría representar un daño al erario y a los trabajadores por cerca del 5% del Producto Interno Bruto (PIB); e implicaría haber dejado de pagar las cuotas para las prestaciones sociales de más de 4 millones de trabajadores. Dichas estimaciones fijaron en más de 535 mil millones de pesos el monto del fraude fiscal a través del *outsourcing*.

Asimismo, aquellas empresas que incurren en prácticas ilícitas de *outsourcing* cometen más de ocho figuras delictivas que van desde omisión en retención de IVA o ISR, en pago de cuotas del seguro social; falsificación de contratos y documentos, lavado de dinero, fraude a trabajadores, y delitos administrativos por omisión de impuestos hasta determinación de cuotas compensatorias del seguro social, entre otros delitos laborales (Durán, 2011).

Es por estas razones que recientemente se aprobó la eliminación de subcontratación de personal en México². Hasta antes de la Reforma decretada en abril de 2021, de acuerdo con el artículo 15-A (ahora derogado), de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se entendía por régimen de subcontratación aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, que fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas (Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, 2012). Este régimen de subcontratación estaba integrado por:

- Empresa contratista: es la persona que ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia a favor de un contratante.

² DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral. 23 de abril de 2021 (Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, 2021).

- **Trabajador:** es la persona que se contrata con la empresa *outsourcer* pero que presta sus servicios a la empresa contratante bajo la dirección de esta última.
- **Empresa contratante:** persona física o moral que fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o en la ejecución de las obras contratadas.

El segundo párrafo del artículo 15-A de la LFT (ahora derogado), menciona tres condiciones que se debían considerar en la subcontratación de servicios:

1. No puede abarcar todas las actividades, iguales o similares en su conjunto que se desarrollen en el centro de trabajo³.
2. Debe justificarse por su carácter especializado.
3. No puede comprender tareas iguales o similares a las que efectúen el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

El nuevo Decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, se establece en la Ley Federal del Trabajo que:

Artículo 12.- Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el

³ Esta condicionante tiene por objeto que el *outsourcing* sea utilizado en el desarrollo de actividades complementarias a las que como objeto principal realicen las empresas. Es decir, pretende evitar que las empresas trasladen el total de su plantilla laboral a un *outsourcing* para no tener trabajadores que dependan de ellas y así evitar el pago de algunos derechos laborales.



contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley. Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores⁴.

Artículo 14.- La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones. (Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, p. 2)

Estos cambios a la LFT y a otros instrumentos jurídicos en materia laboral y de seguridad social, han propiciado un debate sobre la prudencia de eliminar esta figura en un momento en el que el empleo se ha visto fuertemente afectado como consecuencia de la pandemia por COVID-19. Distintas organizaciones empresariales⁵ han argumentado que la subcontratación legal es un esquema que representa un impulso para empleabilidad en el país, pues en los últimos cinco años la contratación por *outsourcing* creció 31%, representando a 4.6 millones de trabajadores en 2018, lo que equivale al 13% de las personas ocupadas en México (INEGI, 2019).

⁴ “Grupo empresarial: el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras” (Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, 2019, p. 3).

⁵ Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y Consejo Coordinador Empresarial (CCE) entre las principales.

En este sentido es conveniente contextualizar la eliminación de la subcontratación de personal, a la luz del fuerte impacto que la pandemia del coronavirus ha acarreado en el mundo laboral.

IMPACTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN EL EMPLEO

No cabe duda que la pandemia por COVID-19 ha tenido consecuencias catastróficas en muchos aspectos de la vida social, siendo el trabajo uno de los principales. Como en la mayor parte del mundo, en México, la gran mayoría de las personas empleadas tuvieron que trabajar desde casa o afrontar consecuencias como reducción de sus salarios o despidos.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) las consecuencias de esta emergencia sobre la actividad económica mexicana se exacerban debido a la existencia de un mercado laboral ya debilitado por brechas en materia de acceso y calidad del empleo.

En los primeros meses de la pandemia en el país, prevaleció una pérdida masiva de empleos formales e informales: en junio de 2020 la tasa de desempleo fue de 5.5% y para finales del 2020 se situó en 3.8% (INEGI, 2020). Es razonable afirmar que este suceso ha acarreado consecuencias y efectos sin precedentes.

De acuerdo con el Banco de México (BM, 2020) antes de la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV-2, México había registrado una variación negativa del PIB desde 2019, que prosiguió en el primer trimestre del año 2020 al registrar una declinación equivalente a -1.2%; en el siguiente trimestre fue de -17.3%.

En general, el mercado laboral mexicano se caracteriza por una baja tasa de desempleo (OIT, 2020). El último trimestre de 2019, antes de observar los efectos de la pandemia, 96.6% de las personas económicamente activas estaban ocupadas. Sin embargo, cuando se analiza la calidad del empleo, el panorama es otro. Para el primer trimestre de 2020, la Tasa de Informalidad Laboral representaba un 56.0% de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que equivale a 31.3 millones de personas que no se encuentran amparadas por la legislación laboral y que tienen acceso limitado o nulo a mecanismos de protección social.



Durante los primeros meses de la emergencia sanitaria en México (marzo y abril) se observó que doce millones de personas abandonaron la actividad económica. Es decir, no solo dejaron de trabajar sino también de buscar trabajo. La tasa de participación se redujo en 12.3 puntos porcentuales (de 59.8% a 47.5%). De la población inactiva⁶, durante estos meses, el 40.0% se encontraba disponible para trabajar, contra un 15% que se registraba previo a la pandemia. Para junio de 2020 el porcentaje de personas inactivas se redujo al 29.3%: una señal de que la economía empezaría una etapa de recuperación

Con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) a febrero de 2021 pueden analizarse más contundentemente los impactos de la pandemia en el empleo. La PEA ocupada disminuyó en 2.7 millones de personas, en comparación con febrero de 2020; el contingente de trabajadores subordinados y remunerados bajó en 2 millones; y los pequeños y medianos establecimientos se redujeron en 1.1 millones. La tasa de desocupación fue de 4.4%, 0.8 puntos más que en febrero de 2020 (INEGI, 2021a).

La pandemia ofrece un contexto dramático para el empleo; sin embargo, en éste es en el que se adopta una medida que ha sonado radical para muchos: la eliminación de la subcontratación.

El sector económico que más concentra a la Población Ocupada (tanto en 2020 y 2021) es el terciario, con una participación de 61.0% de la PEA en febrero de 2021 (2.1 millones menos que en 2020). Las personas ocupadas que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual les demanda, pasaron de 4.9 millones en febrero de 2020 a 7.4 millones en febrero de 2021, con un aumento de 2.5 millones de personas (INEGI, 2021b). En su comparación febrero de 2020, la tasa de subocupación fue mayor en 5.2 puntos porcentuales en el segundo mes del año, al pasar de 8.7% a 13.9%.

La pandemia afectó de igual forma el nivel de informalidad laboral. Entre abril y mayo la tasa de informalidad se incrementó en 4.1 puntos porcentuales, siendo del 51.8% de la PEA ocupada en mayo de 2020 (OIT, 2020).

⁶ Para la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) las personas inactivas, pero disponibles para trabajar son aquellas ausentes temporales de una actividad u oficio (por cierre de empresas y negocios no esenciales) (INEGI, 2020).

Otros datos interesantes son los reportados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), donde se informa que durante diciembre de 2020 se registró una caída mensual de 277 mil 820 puestos, equivalente a una tasa mensual de -1.4%. A pesar de la pandemia, esta disminución es menor a la tasa promedio reportada en cada diciembre desde que se tiene registro (-1.8%), y es menor a la reportada en los cinco últimos años para el mismo mes (IMSS, 2021).

La pandemia ofrece un contexto dramático para el empleo; sin embargo, en éste es en el que se adopta una medida que ha sonado radical para muchos: la eliminación de la subcontratación. Para ellos, la nueva disposición amenaza con agravar la situación laboral, fuertemente lastimada por la emergencia sanitaria. Las siguientes secciones se dedican a ofrecer elementos para sopesar la medida y, en particular, para evaluar sus posibles efectos sobre el empleo.

SUBCONTRATACIÓN: EXPANSIÓN E IMPORTANCIA RELATIVA

Esta sección ofrece un panorama general de la evolución reciente y de la situación actual del personal subcontratado. Los Censos Económicos, realizados por el INEGI, reportan esta categoría bajo el rubro de Personal Ocupado No Dependiente de la Razón Social (PNDT) para diferenciar del Personal Ocupado Dependiente de la Razón Social (PDT). De esta forma, el Personal Ocupado (PO) en una unidad económica es igual a la suma de ambos rubros:

$$PO = PDT + PNDT \quad (1)$$

La tabla 1 da cuenta de la evolución de los tres tipos de personal.



Tabla 1. Personal ocupado dependiente y no dependiente de la razón social

Año	Personal Ocupado (PO)	Personal Ocupado Dependiente de la Razón Social Total (PDT)		Personal Ocupado No Dependiente de la Razón Social Total (PNDT)					
				Total del PNDT		Operativo administrativo* (PNDOyA)		Servicios generales	
	Personas	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje de PO	Personas	Porcentaje de PNDT	Personas	Porcentaje de PNDT
2003	16,239,536	14,849,873	91.4%	1,389,663	8.6%	1,002,697	72.20%	386,966	27.8%
2008	20,116,834	17,408,728	86.5%	2,708,106	13.5%	2,342,303	86.50%	365,803	13.5%
2013	21,576,358	17,998,111	83.4%	3,578,247	16.6%	3,018,127	84.30%	560,120	15.7%
2018	27,132,927	22,447,571	82.7%	4,685,356	17.3%	4,128,912	88.10%	556,444	11.9%

*Son las personas que trabajaron durante el año de referencia para la unidad económica, pero que dependían contractualmente de otra razón social. Excluye: al personal que trabajó en el establecimiento por la contratación de servicios como vigilancia, limpieza y jardinería (servicios generales).

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2004, 2009, 2014 y 2019). Censos Económicos.

Como se puede apreciar, 4.6 millones de empleados habían sido contratados bajo el esquema de *outsourcing* en 2018. Este dato es muy conocido y se ha usado para esgrimir los efectos potenciales de la eliminación de este esquema. También se tiene una idea muy clara de que la subcontratación se ha expandido aceleradamente. Menos difundidos son los datos que avalan esta proposición: el personal no dependiente ha duplicado su participación en la nómina en tan sólo 15 años, lo que equivale a una tasa media de crecimiento anual de 8.4%. La cifra se vuelve más elocuente cuando consideramos que, en ese mismo lapso, el personal ocupado creció a un ritmo anual sustancialmente inferior: 3.5%. El panorama que este comportamiento revela es que la evolución del empleo se efectúa mediante dos procesos: por un lado, el aumento de la plantilla (3.5 por cada 100 empleos previos); y por el otro, la sustitución de trabajadores dependientes por subcontratados no dependientes (8.4 por cada 100). No se necesita mucha imaginación para ver cómo sucede: despido y recontractación de personal bajo un esquema de *outsourcing* o *insourcing*.

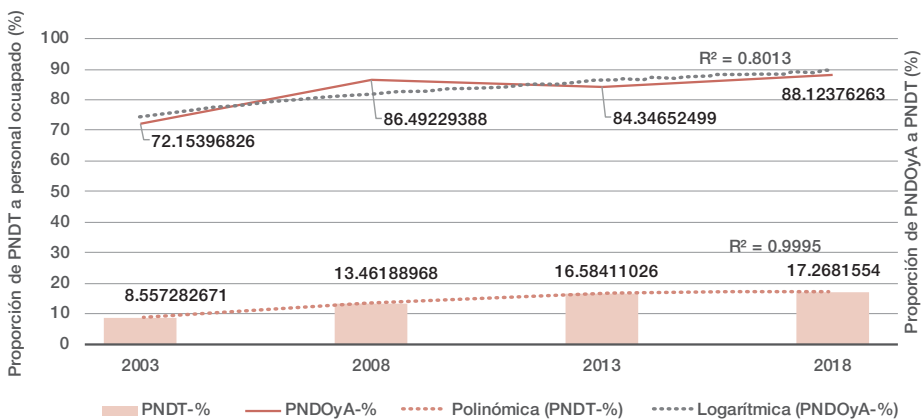
El segundo rasgo lo ofrece la distinción entre PNDT y el Personal Contratado y Proporcionado por otra Razón Social, que ofrece el INEGI. Este excluye al personal no dependiente dedicado a los servicios

generales (vigilancia, limpieza y jerarquía). Por eso se refiere al personal que labora en la unidad económica porque depende de otra razón social, pero se dedica a tareas operativas y administrativas (PNDOyA). En este sentido, refleja más nítidamente quiénes son las personas que se dedican a las funciones asociadas al objeto social de la empresa, sobre todo, el personal operario.

Este tipo de trabajador representa 88.0% del PNDT, en 2018; 16 puntos porcentuales más que el registro de quince años. En otros términos, el abultamiento relativo del PNDOyA ha operado a una tasa superior (10%) a las del propio PNDT y, en consecuencia, del PO.

En este sentido, es posible afirmar que el crecimiento del *outsourcing* dibuja una tendencia estructural, en el sentido de que esta figura propende a incidir en la forma de funcionamiento de las empresas. No se trata de un complemento que atiende a variaciones estacionales o a tareas supletorias. Más bien se trata de la inoculación del núcleo de las relaciones obrero-patronales con un virus potencialmente expansivo. Sin embargo, esta tendencia no ha logrado gobernar todavía esas relaciones. Aunque es sorprendentemente mayor, su presencia en el seno de las unidades económicas es todavía poco significativa: 17.0% del personal ocupado, si se invoca la definición usual; y 15.0%, si se usa la categoría PNDOyA. La gráfica 1 aísla e ilustra estas tendencias.

Gráfica 1. Proporciones de Personal No Dependiente de la Razón Social



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2004, 2009, 2014 y 2019). Censos Económicos.

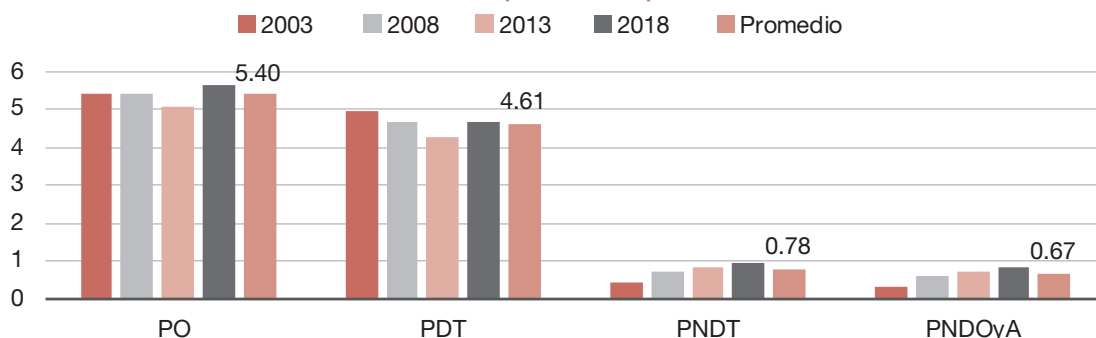


Relaciones por unidad económica

Un balance más preciso de la importancia del outsourcing en la economía nacional reclama dos aspectos adicionales: el análisis por unidad económica y por tamaño de empresa. Este apartado se dedica al primer aspecto. Se trata todavía de promedios, pero nos acerca a la óptica correcta, en la medida en que la unidad económica constituye un primer ponderador.

La gráfica 2 compara la evolución del personal ocupado por unidad económica con el resto de las categorías relacionadas con la subcontratación.

Gráfica 2. Relaciones de personas por unidad económica



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2004, 2009, 2014 y 2019). Censos Económicos.

Se puede observar lo siguiente:

- El tamaño medio anual de la unidad económica es de 5.4 personas. Se trata, en esencia, de microempresas, que ocupan entre cero y diez personas, pero que representan 95% del total de unidades⁷.
- El personal ocupado que, en promedio, alberga cada unidad económica ha sido muy estable en los últimos años. Esta conducta revela que, en términos generales, el tamaño promedio de la unidad económica no ha cambiado, salvo un pequeño avance en 2018. El significado de este hecho es que la gran mayoría de

⁷ Las microempresas representan 94.9% del total de unidades económicas; las pequeñas, 4%; las medianas, 0.85%; y las grandes, 0.22% (INEGI, 2019).

los actos de la inversión se efectúa principalmente mediante la expansión del número de empresas, más que de la ampliación de la capacidad instalada de la firma. El tamaño medio de la empresa avala esta proposición. En este sentido, el volumen de inversión destinado a ampliar la capacidad productiva, recae fundamentalmente en las medianas y grandes empresas.

- A pesar de la relativa estabilidad de la relación PO por unidad económica, hay una clara tendencia descendente del personal dependiente por unidad económica, lo que confirma la tendencia absoluta consignada en el apartado anterior. La contracara de esta conducta es la expansión, también por unidad económica, de PNDT y PNDOyA. Sin embargo, el enorme peso que en agregado tienen las microempresas revela que no alcanzan a configurar una persona subcontratada por unidad económica. Esto nos conduce a averiguar en dónde se está generando y concentrando el fenómeno.

Outsourcing y tamaño de empresa

Por su tamaño, el INEGI clasifica a las empresas en micro, pequeñas, medianas y grandes. Los umbrales se levantan en función del número de empleados y de sectores, según lo muestra la tabla 2.

Tabla 2. Tamaño de unidad económica, clasificación por sectores

	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0 a 10	0 a 10	0 a 10
Pequeña	11 a 50	11 a 30	11 a 50
Mediana	51 a 250	31 a 100	51 a 100
Grande	251 y más	101 y más	101 y más

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2009). Micro, pequeña, mediana y gran empresa.

El inconveniente es que los tabulados de los Censos Económicos entregan la información sobre personal, de conformidad con la clasificación industrial. Por tal razón, se adopta este patrón, aunque se aclara el número de empleados por cada categoría. La información de partida la ofrece la tabla 3.



Tabla 3. Indicadores del personal ocupado por tamaño de la unidad económica, 2018

Panel A						
Tamaño de unidad económica		Personal ocupado por unidad económica	Estructura por tamaño de empresa			
			PO	PDT	PNDT	PNDOyA
Total	Personas	Personas	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	Total	6	100.0	100.0	100.0	100.0
Micro	0 a 10	2	37.2	42.9	9.5	5.5
Pequeña	11 a 50	21	14.8	14.8	15.1	13.9
<i>Subtotal</i>	<i>0 a 50</i>	<i>3</i>	<i>52.0</i>	<i>57.7</i>	<i>24.6</i>	<i>19.3</i>
Mediana	51 a 250	106	15.9	13.0	29.6	31.7
Grande	251 y más	819	32.1	29.3	45.8	49.0

Panel B						
Tamaño de unidad económica		(PD/PO)*100	PNDT/PO	PNDOyA/PNDT	Personal subcontratado por unidad económica	
					PNDT	PNDOyA
	Personas	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Personas	
Total	Total	82.7	17.3	88.1	0.98	0.86
Micro	0 a 10	95.6	4.4	50.5	0.10	0.05
Pequeña	11 a 50	82.4	17.6	81.2	3.65	2.96
<i>Subtotal</i>	<i>0 a 50</i>	<i>91.8</i>	<i>8.2</i>	<i>69.3</i>	<i>0.24</i>	<i>0.17</i>
Mediana	51 a 250	67.8	32.2	94.3	33.99	32.05
Grande	251 y más	75.4	24.6	94.3	201.48	189.9

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2004, 2009, 2014 y 2019). Censos Económicos.

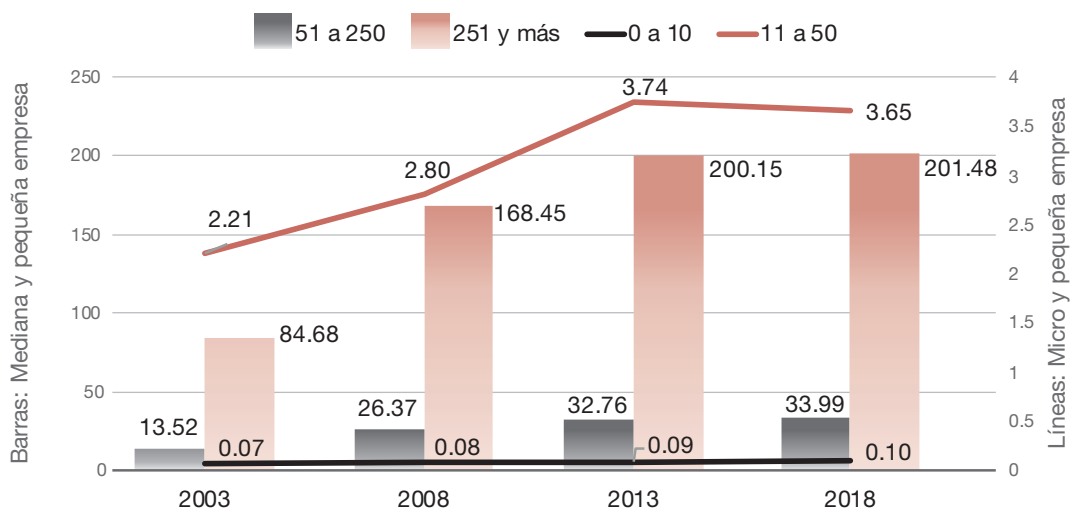
- En 2018, las unidades económicas ocupaban a 6 personas (5.65). Sin embargo, tras este promedio se esconden diferencias abismales. Basta contrastar las dos de menor dimensión, para percibir que la empresa pequeña ocupa diez veces más personal que la micro. Las distancias se agrandan a medida que se transita en la escala ascendente. Las que prevalecen entre las micro — que constituyen la inmensa mayoría — y las pequeñas sugiere que es poco razonable englobarlas en una misma categoría, a la hora de analizar y de desplegar políticas públicas.

- La proporción del Personal Ocupado que absorbe cada categoría está determinada por dos fenómenos: el tamaño de las empresas y el número de unidades económicas. Es este último, el que se impone sobre el primero y hace que la micro y la pequeña (MyP) concentren un poco más de la mitad del PO.
- Sin embargo, a pesar de su contribución dominante a la plantilla laboral, las MyP absorben solo un cuarto del PNNDT y un poco menos de la quinta parte de las PNDOyA. Es más: cuando se desagregan estas cifras es fácil ver que las micro solamente absorben un 9.5% y 5.5%, respectivamente. El mensaje de estas cifras se reafirma cuando se observa, en el panel B, que ambas contratan solamente a 8.2% bajo el esquema de subcontratación. Pero de nuevo: el desglose revela que las micro lo hacen en 4.4%, mientras las pequeñas en 17.6%. Algo similar se observa en los datos por unidad económica: se necesita un conjunto de diez microempresas para encontrar una persona subcontratada; veinte, para que ésta se dedique a funciones operativas y administrativas. Solo a partir de las pequeñas empresas es posible encontrar a una persona o más, ligada a la unidad por esquemas de *outsourcing*. La conclusión es inequívoca: la subcontratación no es una estrategia de las microempresas, que representan casi la totalidad de las unidades económicas. Es un procedimiento que se detecta a partir de la pequeña, pero es claramente una estrategia de empresas medianas y grandes.
- En contraste con su aportación al empleo (48%), estos dos tipos de unidad económica absorben 75% del PNNDT y del PNDOyA 81%. Es decir, son las responsables del grueso de la subcontratación.
- Este es el resultado de una estrategia deliberada de sustitución de personal dependiente por otro de carácter externo, como se puede apreciar en la gráfica 3.

La conclusión es inequívoca: la subcontratación no es una estrategia de las microempresas, que representan casi la totalidad de las unidades económicas. Es un procedimiento que se detecta a partir de la pequeña, pero es claramente una estrategia de empresas medianas y grandes.



Gráfica 3. PNDT y PNDOyA por unidad económica: 2003-2008



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2004, 2009, 2014 y 2019). Censos Económicos.

- En ella se aprecia que el fenómeno incide en todos los tamaños de empresa, con excepción de la microempresa. Si juzgamos por la tasa media anual de la expansión del PNDT por unidad económica, es preciso llegar a dos conclusiones: a) en la escala micro-mediana, la tasa es mayor a medida que aumenta el tamaño de empresa; la grande registra una relación ligeramente menor a la mediana, pero muy superior a las otras dos dimensiones; y b) fue la empresa mediana la que más recurrió al esquema de subcontratación, en la medida en la que registró un ritmo anual igual a 6.9%.
- Esto se ha traducido en que la mayor participación del PNDT en el personal ocupado sea el mayor en este tipo de empresa, a pesar de que su relación PNDT por unidad económica es seis veces la que corresponde a la más grande.
- Sin embargo, el dato más relevante de la tabla 3 es el que aporta la proporción de PNDOyA a PNDT. Como se puede apreciar, la cifra es similar para las empresas medianas y grandes. Es decir, en ambas la sustitución de personal a favor del no dependiente se efectúa mediante la expansión casi total del personal operativo y administrativo. Es decir, es ahí donde la subcontratación incide

de manera importante en la dinámica de funcionamiento de la empresa, en la medida en que, por un lado, 93% del personal no dependiente atiende a tareas asociadas al objeto social de la empresa; y por el otro, la proporción del PNDT es un cuarto del personal ocupado, en el caso de las grandes, y de casi un tercio, en el de las medianas.

EFFECTOS SOBRE EL EMPLEO

La principal conclusión del panorama general es que la subcontratación es una estrategia fundamentalmente de la mediana y la gran empresa, a pesar de que se puede detectar desde la pequeña; no, de la microempresa. En esta dirección, se puede aventurar una hipótesis, derivada de una intuición seminal: la eliminación del esquema de subcontratación de personal tendrá un efecto nulo o muy débil sobre el empleo, en virtud de que la inmensa mayoría de las empresas (las micro) no lo practican; mientras las que lo hacen (medianas y grandes), no solamente son relativamente escasas, sino que la usaron para aprovechar una ventaja legal, más que por la necesidad de condicionar la expansión del empleo a la flexibilidad laboral. A continuación, se presenta la metodología para evaluar esta hipótesis.

Metodología

La estrategia metodológica para determinar el efecto de la eliminación del *outsourcing* sobre el empleo es relativamente sencilla. Consiste en comparar las elasticidades producto del empleo en dos circunstancias: con personal y sin personal no dependiente de la razón social; es decir, con y sin PNDT, según las siglas que se han manejado hasta ahora.

Un recordatorio puede ser útil. La elasticidad producto del empleo (φ) mide la respuesta porcentual del volumen de empleo (PO) a la variación porcentual en el producto (π), ya sea Valor Agregado (VA) o Producto Interno Bruto (PIB):

$$\varphi = \frac{\Delta\%PO}{\Delta\%\pi} = \frac{\frac{\Delta PO}{PO}}{\frac{\Delta \pi}{\pi}} = \frac{\Delta PO}{\Delta \pi} * \frac{\pi}{PO} = \frac{\partial PO}{\partial \pi} * \frac{\pi}{PO} \quad (2)$$



La importancia de la elasticidad producto del empleo reside en que muestra la capacidad de la producción para generar empleo. En concreto, nos dice en cuanto variará porcentualmente el empleo cuando el producto varía en 1%. En este sentido, es un buen indicador de la capacidad de la economía para generar empleo, cuando su principal variable (el PIB) cambia.

Si se observa la ecuación (2), es fácil advertir que la expresión $\frac{\Delta\pi}{\pi}$ es la tasa de crecimiento económica, mientras que $\frac{\Delta PO}{PO}$ es el ritmo de dinamismo del empleo. Por esta razón, al estimar la elasticidad se evalúa la capacidad de la economía para generar empleo: con y sin *outsourcing*

La elasticidad censal

La disponibilidad de la información determina si el cálculo se hace “punta a punta” o econométricamente. El primer caso, se recomienda cuando los datos no son suficientes porque la información no se entrega en períodos iguales o menores a un año. Esto es lo que sucede con los Censos Económicos que el INEGI publica cada cinco años. Por tanto, se propone estimar esta “elasticidad censal” de la siguiente manera:

$$\varphi_i^c = \frac{\Delta\%PO_i^c}{\Delta\%VA_i^c}; i = \text{Con o sin PNDT} \quad (3)$$

Donde φ_i^c es la elasticidad censal en un período determinado; PO_i^c es el Personal Ocupado censal y VA_i^c es el Valor Agregado Censal, en pesos de 2013.

Una aclaración es necesaria respecto a la variable dicotómica “i”. Representa una circunstancia en la que las variables reflejan o dejan de reflejar la presencia del PNDT. Cuando este es omitido, no solo se resta al PO, sino que también se descuenta la contribución de ese personal al producto. En virtud de que no es posible discriminar la productividad de PDT y PNDT, se opta por usar la productividad media del personal ocupado y se multiplica por PNDT⁸, tal como se muestra en la ecuación (4).

⁸ Es posible estimar la productividad marginal del PNDT mediante el siguiente procedimiento $\frac{\partial\pi}{\partial PNDT} * \frac{1}{\varphi}$. Pero el razonamiento sería circular: para calcular la elasticidad se necesita descontar el VA; pero para descontar éste se necesita la productividad marginal, y para estimar esta última, la elasticidad.

$$VA_{sinPNDT}^c = VA_{conPNDT}^c - \left(\frac{VA_{conPNDT}^c}{PO_{conPNDT}^c} * PNDT \right) \quad (4)$$

La elasticidad econométrica

La ventaja de los Censos Económicos es que reportan el Personal tanto Dependiente como el No Dependiente de la Razón Social. El problema es que esta información se entrega cada cinco años y, por tanto, imposibilita el cálculo econométrico de las elasticidades, que demanda series de tiempo, en virtud de que se calcula en un lapso determinado. Para resolver este problema se usa una *proxy* de PNDT, obtenida de la ENOE, suministrada por el INEGI. De esta forma, se obtiene información anual para el período 2005-2019. La *proxy* se obtiene de la respuesta a la pregunta 4h, en la que el entrevistado declara que normalmente trabaja en “las instalaciones de otra empresa o institución donde se le envía”.

Sistemáticamente, la cantidad de personas que agrupa este conjunto es inferior al PNDT. Probablemente porque, al ser respondida por el empleado, éste no distingue entre las razones sociales; es decir, entre filiales de un mismo grupo empresarial. En cambio, el PNDT se obtiene de un cuestionario que es contestado por directivos empresariales. En este sentido, es posible intuir — sin poder afirmarlo a cabalidad — que la diferencia es un aproximado del *insourcing*. En consecuencia, el dato de la ENOE lo es del *outsourcing*.

En este sentido, la elasticidad producto del empleo, puede ser estimada econométricamente de la siguiente manera:

$$\ln PO_i^{SR} = \alpha + \phi \ln PIB_i + \beta \ln WR; \quad i = \text{con o sin outsourcing} \quad (5)$$

Donde \ln es logaritmo natural; PO_i^{SR} , el Personal Ocupado, subordinado y remunerado; PIB_i , el Producto Interno Bruto; y WR , las remuneraciones reales. Estas corresponden al promedio anual del Índice Global de Remuneraciones Medias Reales de los Sectores Económicos (IGREMSE)⁹.

⁹ Proporcionado por INEGI y disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/igremse/2013/>. Fecha de consulta 10/11/2020.



Es fácil demostrar que el coeficiente es la elasticidad producto del empleo:

$$\frac{\partial \ln PO_i^{SR}}{\partial \ln PIB_i} = \varphi$$

$$\partial \ln PO_i^{SR} = \frac{dPO_i^{SR}}{PO_i^{SR}}$$

$$\partial \ln = \frac{dPIB_i}{PIB_i}$$

Entonces,

$$\varphi = \frac{\frac{dPO_i^{SR}}{PO_i^{SR}}}{\frac{dPIB_i}{PIB_i}} = \frac{dPO_i^{SR}}{dPIB_i} * \frac{PIB_i}{PO_i^{SR}}$$

La obtención del PIB sin *outsourcing* (PIBsinOut) se estimó de forma similar que con el valor agregado censal:

1. Estimación de la contribución de los trabajadores bajo esquema *outsourcing* al PIB (COUT).

$$COUT = \frac{PIB}{PO_{SR}^{ENOE}} * PNDT_{SR}^{ENOE} \quad (6)$$

Donde PO_{SR}^{ENOE} es el personal ocupado, subordinado y remunerado total; y $PNDT_{SR}^{ENOE}$, el personal subordinado y remunerado bajo esquema de *outsourcing* que o por la ENOE en la pregunta 4h, respuesta 2.

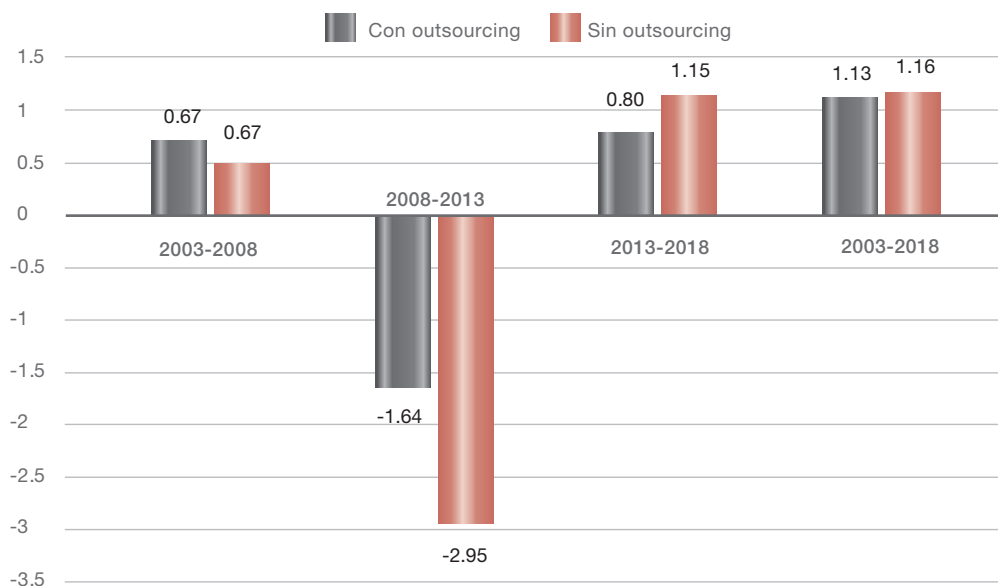
2. Sustracción de la contribución del personal bajo *outsourcing* al PIB.

$$PIB_{sinOut} = PIB - COUT \quad (7)$$

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la estimación de las elasticidades censales se presentan en la gráfica 4.

Gráfica 4. Elasticidades censales producto del empleo, 2003-2008



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2004, 2009, 2014 y 2019). Censos Económicos.

Los datos que se observan son interesantes, ya que en la medida que permite distinguir entre una perspectiva de largo plazo, que es la que corresponde al desarrollo económico, y otra de corto, asociada al ciclo económico.

Desde la óptica del desarrollo (2003-2018), se vislumbra que no existen diferencias entre las elasticidades producto del empleo. En otros términos, la capacidad del producto potencial para generar puestos de trabajo no se altera cuando se elimina o se incorpora el esquema de subcontratación. Esto mismo confirman los resultados de la elasticidad econométrica, como lo muestra la tabla 4.



Tabla 4. Elasticidad producto del empleo como regresor del logaritmo del PIB, 2003-2009

Variables	Coefficientes	t	Significancia	R ² ajustado	F
Con Outsourcing					
lnPIB	1.090	7.091	0.000	0.955	149.4
lnWR	-0.404	-0.119	-0.776	0.453	149.4
Sin Outsourcing					
lnPIB	1.091	7.045	0.000	0.954	146.5
lnWR	-0.406	-0.121	-0.780	0.450	146.5

Nota: las variables dependientes son logaritmo de población ocupada subordinada y remunerada total y sin *outsourcing*.

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (varios años). ENOE, PIB e IGREMSE.

Tres son los mensajes que arroja esta estimación de largo plazo:

1. La elasticidad es estadísticamente significativa (sig.<0.05), tanto cuando se incluye como cuando se excluye el *outsourcing*. Es decir, el producto es, efectivamente, un determinante de la expansión del empleo en ambos escenarios. No ocurre lo mismo con las remuneraciones reales. A pesar de exhibir un signo negativo, lo que — en principio — advertiría de una relación entre salario y empleo tal y como lo prescribe la teoría neoclásica del empleo. Ello implicaría que el uso del *outsourcing* elevaría el empleo por la vía de abaratar la fuerza de trabajo. Sin embargo, la ausencia de significancia implica que el verdadero coeficiente es igual a cero: los salarios no son un determinante de las decisiones de invertir, como sí lo es la necesidad de variar la producción. En este sentido, la conducta del volumen de trabajo se ajusta mejor a una perspectiva keynesiana.
2. No se muestran diferencias entre la elasticidad estimada con y sin *outsourcing*. En ambos casos, gira en torno a un valor de 1.1.

Una conclusión es que en el largo plazo la eliminación del *outsourcing* no afecta en nada la capacidad de la economía para generar empleo.

3. Este valor es similar, aunque no igual, al que registra la estimación censal. Las diferencias son de centésimas. En este sentido, es posible afirmar que ambos cálculos son correctos. Los dos indican que, en promedio, un aumento (reducción) de 1% en el PIB trae consigo un aumento (reducción) de 1.1% en el empleo

Por tanto, una conclusión es que en el largo plazo la eliminación del *outsourcing* no afecta en nada la capacidad de la economía para generar empleo. Es decir, la subcontratación es técnicamente neutral. Esto revela que: a) la gran mayoría de las empresas, las micro, no la practican y por tanto la supresión del esquema no las afecta; b) las que recurren a ella — las medianas y las grandes — tampoco ven afectadas sus decisiones en torno a la contratación de un volumen de empleo, porque este depende del nivel de actividad, no de la flexibilidad laboral. Esta ha operado en favor del abatimiento de costos y, en consecuencia, del aumento de la rentabilidad.

Es esta rentabilidad la que se verá afectada con la prohibición de la subcontratación. Es por eso que, desde el anuncio de esta medida, los empresarios mexicanos focalizaron la discusión en el reparto de utilidades. Y, si se juzga por el estado de ánimo que exhibieron tras el acuerdo con el gobierno y los representantes sindicales, es razonable decir que lograron minimizar el efecto en la rentabilidad, al topar el reparto de utilidades.

En el corto plazo no existe tal neutralidad de la subcontratación. La gráfica 4 recoge dos períodos de expansión (2003-2008 y 2013-2018) y uno que, aunque registra un aumento del PIB, incorpora un episodio recesivo (2008-2013). En cada uno de ellos se aprecia que las elasticidades difieren cuando se considera o no el *outsourcing*. Sin embargo, solo en el primero el valor absoluto del escenario inicial es mayor al que se obtiene al excluir al personal subcontratado.

¿Cuál es el significado de este dato? Que en el corto plazo, el *outsourcing* reduce la capacidad de la economía para generar empleo. De otra forma: su eliminación eleva esa capacidad, por lo menos a partir del período 2008-2013 y, sobre todo, en el siguiente quinquenio. Esta es otra conclusión importante en favor de la prohibición del esquema.



Para despejar dudas, examinemos el reto asociado a ese lapso. A pesar de que abarca la crisis de 2008-2009, al final del período el PIB era 19.7% mayor que al inicio. Esto equivale a una tasa media de crecimiento anual equivalente a 3.7%. Por tanto, el signo negativo de ambas elasticidades censales obedece a cambios en el empleo, más que a los vaivenes en el producto. Específicamente, se registra un cambio estructural de sustitución de trabajo por capital. Y en el peor sentido: reducción de la plantilla laboral. Esto mismo lo ratifica el indicador de personal ocupado por unidad productiva (gráfica 2). El mayor valor absoluto de la elasticidad sin subcontratación sugiere que ésta operó como un amortiguador del proceso de intensificación del capital. Y esto fue posible, precisamente, porque si bien es cierto que las remuneraciones no inciden en la contratación de un volumen de empleo, el precio relativo del trabajo (al del capital) puede constituirse en un determinante del grado de intensidad de uno u otro factor del trabajo (Koutsoyannis, 2014; Varian, 2006). Y esto es lo que ofrece el esquema de subcontratación: la posibilidad de abaratar la fuerza de trabajo; y, en este sentido, de enlentecer el ascenso de la relación capital trabajo. Una ventaja disminuida en el caso de los trabajadores dependientes de la razón social.

La única forma en la que el outsourcing opera a favor del empleo es cuando la economía incursiona en un proceso de innovación tecnológica que acentúa la intensidad del capital.

Por tal razón, la única forma en la que el *outsourcing* opera a favor del empleo es cuando la economía incursiona en un proceso de innovación tecnológica que acentúa la intensidad del capital. Esta es otra conclusión importante.

CONCLUSIONES

La amenaza, esgrimida por empresarios y analistas financieros, de que la eliminación del esquema de subcontratación afectará negativamente el volumen del empleo nacional, sobre todo en un momento en el que la pandemia por COVID-19 ha golpeado fuertemente a la economía del país, motivó estas líneas, que se han dirigido a evaluar este efecto. Las conclusiones de este ejercicio son fundamentalmente tres:

1. En el largo plazo, del que se ocupa en análisis del desarrollo económico, la prohibición de usar el esquema de subcontratación no tiene efecto alguno en el volumen

de empleo. A tal resultado se arriba cuando se contrastan las elasticidades producto del empleo con y sin personal subcontratado. La estimación censal y econométrica avalan este resultado.

La causa es relativamente evidente: la gran mayoría de las unidades económicas son microempresas, y la subcontratación no es una estrategia de este tipo de emprendimientos.

2. Las que la han usado, incluso de forma creciente, son las empresas grandes y medianas. El motivo para hacerlo es mejorar su rentabilidad mediante la reducción de costos asociada al abaratamiento de la fuerza laboral. El outsourcing les ofreció una ventana de oportunidad para elevar la tasa de ganancias mediante cambios en la composición de la plantilla laboral. Para ellas la forma de determinar el volumen de empleo es “keynesiana”: depende de la demanda agregada y, por esta vía, de las variaciones en el nivel de actividad. Este no influye en la composición de esa plantilla.
3. En el corto plazo, la eliminación de la subcontratación del personal sí afecta el empleo. Pero lo hace en sentido contrario del que pronostica la amenaza empresarial: en lugar de abultar el desempleo, fortalece la capacidad de la economía para generar puestos laborales. El mecanismo de transmisión no es claro todavía. Pero parece que cuando no se dispone del esquema, los mayores salarios afectan negativamente la rentabilidad. La respuesta empresarial consistiría en tratar de contrarrestar la menor utilidad por unidad producida, elevando el volumen vendido y, por tanto, producido. Esto debería de fortalecer el empleo. Sin embargo, esta explicación amerita un nuevo estudio, que por ahora está fuera del alcance de este texto.

REFERENCIAS

- Almanza, M. y Archundia, E. (2015). El outsourcing y la planeación fiscal en México. Universidad de Guanajuato.
- Banco de México (BM) (2020). *Minuta número 74 Reunión de la Junta de Gobierno del Banco de México, con motivo de la decisión política monetaria anunciada el 20 de marzo del 2020*. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/minutas-de-las-decisiones-de-politica-monetaria/%7B2A182BDA-0A22-90DE-9F58-24928C084F74%7D.pdf>



- Battistini, O. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, 33(93), 281-318.
- De La Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. Celis (Coord.). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (pp.15-38). Medellín, Colombia: CLACSO.
- Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos (2012). Ley Federal del Trabajo. 9 de abril de 2012. https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf
- ____ (2019). Ley del mercado de valores. 9 de enero de 2019. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMV_090119.pdf
- ____ (2021). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral. 23 de abril de 2021. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021
- Durán, A. (2011). *Iniciativa que reforma el artículo 10.-A de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, a cargo de la diputada Ana Estela Durán Rico, del Grupo Parlamentario del PRI*. México, D.F.: Gaceta Parlamentaria, Número 3366-V.
- Guzmán, E. (2008). *Panorama del outsourcing en México*. UNAM.
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP) (2012). *Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*. Compilado por CROSS.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2021). *Boletín de Prensa, 12 de enero de 2021. Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, mensual, febrero 2021. <https://www.inegi.org.mx/programas/ENOE/15ymas/#Tabulados>
- ____ (2021b). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (nueva edición) (ENOE), cifras oportunas de febrero 2021. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_03.pdf
- ____ (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, mensual, diciembre 2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/ENOE/15ymas/#Tabulados>
- ____ (2019). Censos Económicos 2019. <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>
- ____ (2014). Censos Económicos 2014. <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2014/>
- ____ (2009). Censos Económicos 2009. Micro, pequeña, mediana y gran empresa. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_pymes.pdf
- ____ (2004). Censos Económicos 2004. <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2004/>
- Iranzo C. y Richter, J. (2012). Las implicaciones de la subcontratación laboral. En J. Celis (Coord.). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (pp.15-39). Medellín, Colombia: CLACSO.

- Koutsoyiannis, A. (2014). *Macroeconomía Moderna*. Amorrortu Editores.
- Martínez, A. (2008). *Subcontratación y calidad de los empleos Volkswagen en México y su cadena productiva*. Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Ciudad de México, México. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/1222/1/TFLACSO-2008AMM.pdf>
- Olivares, L. (2014). *El outsourcing como herramienta competitiva en México*. Universidad Veracruzana.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2020). *Nota técnica país. Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: repuestas y desafíos*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf
- Román, T. (2016). *Outsourcing: implicaciones económicas, fiscales y laborales en México*. Tesis de Maestría, Instituto Tecnológico de Orizaba, Veracruz, México.
- Secretaría del Trabajo y Prevención Social (STPS) (2020). *Boletín de Prensa 041/2021*, 5 de abril de 2021. <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-llega-a-acuerdo-historico-sobre-iniciativa-en-materia-de-subcontratacion-entre-los-sectores-obrero-empresarial-y-el-gobierno-de-mexico>
- Varian, H. (2006). *Microeconomía intermedia*. Antoni Bosch.