

# Repercusiones de las exigencias de trabajo derivadas del *outsourcing* en la salud de los trabajadores

Karina Trejo Sánchez\*

El fenómeno global del *outsourcing* ha propiciado cambios en los modelos de relaciones laborales, y con ello, surgen figuras como la subcontratación, la intermediación y el suministro de mano de obra temporal, a través de las cuales se favorece la existencia de diversas exigencias de trabajo que ponen en peligro la salud de los trabajadores. Tales exigencias son: la rotación de turnos, el trabajo nocturno, el ritmo intenso, el alargamiento de la jornada, el esfuerzo físico pesado, las posiciones forzadas, la repetitividad de la tarea, el trabajo a destajo o cuotas de producción, etc. Lo anterior ocurre debido a que al no ser trabajadores de base de la empresa usuaria no gozan de los mismos derechos que éstos y sus condiciones de trabajo son más precarias. De ahí que es importante reflexionar sobre dicha problemática a fin de llamar la atención de las autoridades encargadas de garantizar la salud de los trabajadores en nuestro país.

## La descentralización productiva

Desde hace algunas décadas se ha generado un cambio productivo que ha modificado la estructura de la empresa en su modo de operar y en la forma de organizarse. Esta nueva situación ha sido definida como descentralización productiva, la cual consiste en “un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo”<sup>1</sup>; es decir, se da el traslado de funciones o actividades que correspondían en conjunto inte-

grado a la empresa hacia otras entidades independientes o autónomas.

En este mundo globalizado, las empresas utilizan a la descentralización productiva como una estrategia de flexibilización, la cual permite aligerar su estructura a través de la fragmentación del ciclo productivo, y la búsqueda de una mejor posición competitiva en el mercado a través de la reducción de costos, fruto del desplazamiento de funciones desarrolladas en su seno para su contratación en un mercado que las ofrece a un menor precio.

Dentro de las características del proceso de descentralización productiva se encuentran:

- Se ha realizado un proceso de desintegración o adelgazamiento de las empresas, mediante el cual se ha pretendido que éstas se centren en lo que mejor saben hacer y se

desentiendan, a través de procesos de externalización, de aquellas actividades secundarias o auxiliares.

- Lleva a una fragmentación de la organización productiva, y por tanto, del sistema de relaciones laborales.
- Se propicia un proceso de individualización de las relaciones de trabajo en lugar de un enfoque colectivo.
- Es una forma de organizar el proceso de elaboración de bienes y de prestación de servicios mediante el recurso de la contratación de proveedores y suministradores externos para la ejecución de ciertas fases o actividades<sup>2</sup>.

\* Posdoctorante, UAM-Xochimilco.

<sup>1</sup> Racciatti, Octavio Carlos. *Exteriorización del empleo y descentralización productiva: las relaciones de trabajo triangulares*, trabajo inédito, p. 4.

<sup>2</sup> Valdés Dal-Ré, F. *La descentralización productiva y la formación de un nuevo paradigma de empresa*. RL, núm. 18, 2001, p. 5.

En estos términos, la descentralización productiva se constituye como un fenómeno que propicia diversas consecuencias jurídicas y económicas. Una de estas consecuencias “es la necesidad de acomodar las instituciones laborales –concebidas para atender fórmulas de relaciones bilaterales del trabajador con su empleador directo– a las situaciones de fragmentación de la posición jurídica de la empresa en cuanto sujeto empleador en las relaciones laborales”<sup>3</sup>.

Lo anterior implica la aparición de diversos tipos de empresas con sus respectivas particularidades en torno a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Así, emerge la empresa de servicios temporales, la cual “contrata con terceras denominadas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria”<sup>4</sup>.

De igual manera, surge la empresa de servicios complementarios, misma que “destaca su personal a terceras empresas denominadas usuarias para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas”<sup>5</sup>.

Por último, está la empresa de servicios especializados, la cual “brinda servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria que la contrata, careciendo la empresa usuaria de la facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados”<sup>6</sup>.

Y con el surgimiento de estos nuevos tipos de empresas se da paso a lo que se conoce como tercerización, como un “segundo paso de la descentralización al implicar el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa”<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Rivero Lamas, J. *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo*, en VVAA, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, p. 27.

<sup>4</sup> Echaiz Moreno, Daniel. “El contrato de outsourcing” en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 122, mayo-agosto, México, 2008, p. 769.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Ermida Uriarte, Óscar y Orsatti, Ávaro. “Outsourcing/Tercerización: Un recorrido entre definiciones y aplicaciones” en Bueno Rodríguez, Luis y Dean Matteo (coords.). *Outsourcing (Tercerización). Respuestas desde los trabajadores*, Cuadernos de Investigación, núm. 008, México: CILAS, mayo, 2009, p. 13.

## El outsourcing

El fenómeno conocido como *outsourcing*, tercerización o externalización implica la realización de trabajos fuera de la actividad principal. “Ello es el resultado de que la firma identifica una posición de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente por otra persona o entidad jurídica”<sup>8</sup>.

Existen dos posiciones que explican su nacimiento<sup>9</sup>:

1. Nace en los años setentas con la revolución post-industrial y encuentra su punto de ebullición dos décadas después con la revolución informática para culminar con el modelo fordista. La empresa no sólo se dedica a su negocio principal, sino también a actividades satélites que no son esenciales. Y es el modelo post-fordista el que posibilita la flexibilización laboral, transformando los cimientos del entonces tradicional derecho laboral.
2. En Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del *outsourcing*, que surgió a propósito de la informalidad del sector agrario en su paso a la economía agroindustrial, donde la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal.

La naturaleza jurídica del *outsourcing* es la de un contrato, concebido como el “acuerdo de voluntades, mediante el cual una empresa cliente encarga al *outsourcer* la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitirá la realización de su core business”<sup>10</sup>.

En este sentido, sus características estructurales son<sup>11</sup>:

- Contrato nominado: Su *nomen juris* más utilizado es *outsourcing*.
- Contrato atípico: Fuera de lo común.
- Contrato de organización: Supone la redefinición de la estructura organizativa de la empresa cliente.
- Contrato de duración: Las prestaciones se extienden en el tiempo.
- Contrato de resultados: El *outsourcer* suele estar obligado a conseguir los resultados que inicialmente planteó la empresa cliente (como metas cuantificables en el mercado).

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> Echaiz Moreno, Daniel. *Op. cit.*, p. 765.

<sup>10</sup> Ross Schneider, Ben. *El core business del outsourcing. Comercio y producción*. Lima, núm. 2316, octubre del 2004, pp. 16-18.

<sup>11</sup> Echaiz Moreno, Daniel. *Op. cit.*, p. 765.

- Contrato principal: Goza de autonomía y está acompañado de otros contratos, que son accesorios a él.
- Contrato consensual: Al ser atípico, no existe solemnidad alguna para su celebración, siendo suficiente el acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

## Modelos de relaciones laborales derivadas del outsourcing

A raíz de la presencia del *outsourcing*, se ha privilegiado la creación de diversos modelos de relaciones laborales, los cuales han dejado de lado la relación tradicional entre patrón y trabajador.

Estas nuevas formas son:

- a. La subcontratación, “mediante la cual una empresa confía a otra (física o jurídica) el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos”<sup>12</sup>.
- b. La intermediación laboral, la cual “consiste en la interposición de un empleador aparente entre el trabajador y el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo. El intermediario se limita a proporcionar trabajadores a la empresa principal, usuaria o beneficiaria final de la labor. El tercero interpuesto no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino un empleador supuesto de los trabajadores que en realidad sirven al principal”<sup>13</sup>.

Existen tres niveles de intermediación:

- Mera intermediación, la cual se realiza por las agencias de colocación, mismas que sólo fungen como el contacto entre quien busca empleo y quien necesita al trabajador, pero sin permanecer en la relación de trabajo. En este tipo de intermediación se conserva una relación de trabajo bilateral, no triangular.
- La interposición, en la cual el intermediario, además de ser el contacto entre el empleador y el empleado, permanece dentro de la relación de trabajo como supuesto empleador.
- Suministro de mano de obra temporal, el cual se lleva a cabo por empresas de trabajo temporal, que emplean trabajadores para ponerlos a disposición de una empresa usuaria, la cual determinará sus tareas y supervisará

su ejecución. En este sentido “sólo puede considerarse tercerización en un sentido amplio ya que, si bien el trabajador suministrado es formalmente externo a la empresa, no cumple una actividad externalizada: la actividad es propia de la empresa principal y permanece en su órbita. La empresa suministradora sólo tiene una intervención secundaria al limitarse a poner a disposición de la empresa principal el personal demandado, luego de una selección, y al pago de los salarios (que en definitiva los paga por cuenta de la empresa cliente)”<sup>14</sup>.

- c. Utilización de trabajadores autónomos/independientes, mediante la cual los trabajadores realizan tareas o ventas simultáneamente para múltiples empresas y personas que componen su clientela. “Estos mecanismos tienden a excluir al trabajador del ámbito de aplicación y protección del Derecho del trabajo, haciéndole aparecer como si fuera un trabajador independiente o un pequeño empresario”<sup>15</sup>.

## Exigencias de trabajo, surgidas del outsourcing

La existencia de nuevos modelos de relaciones laborales surgidos del outsourcing conlleva a la aparición de diversas exigencias de trabajo que ponen en riesgo la salud de los trabajadores, las cuales son “necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo en un centro laboral”<sup>16</sup>.

Dichas exigencias están relacionadas al tiempo de trabajo, a la cantidad e intensidad del trabajo, a la vigilancia del trabajo, al tipo de actividad y a la calidad del trabajo.

Lo anterior, según la siguiente clasificación<sup>17</sup>:

- a. En función del tiempo de trabajo
  - Duración de la jornada diaria.
  - Duración de la jornada semanal.
  - Horas extras.
  - Doble turno.
  - Guardias.
  - Tipo de turno.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 22.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 23.

<sup>16</sup> Noriega, Mariano. “El trabajo, sus riesgos y la salud” en Noriega, Mariano, (coord.). *La defensa de la salud en el trabajo*, SITUAM, México: 1989, p. 9.

<sup>17</sup> Noriega, Mariano. “Organización laboral, exigencias y enfermedad” en Organización Panamericana de la Salud. *Investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington, Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000, 1993, p. 181.

<sup>12</sup> Ermida Uriarte y, Orsatti. *Op. cit.*, p. 18.

<sup>13</sup> *Ibid.*, pp. 21 y 21.

- Rotación de turnos.
  - Trabajo nocturno.
  - Pausas.
- b. En función de la cantidad e intensidad del trabajo.
- Grado de atención.
  - Tiempos y movimientos (ritmo de las máquinas, rapidez de ejecución de la tarea.
  - Repetitividad de la tarea.
  - Prima de producción.
  - Pago a destajo.
  - Pago por horas.
  - Posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.
- c. En función de la vigilancia del trabajo.
- Supervisión estricta.
  - Supervisión con mal trato.
  - Control de calidad.
- d. En función del tipo de actividad
- Dificultad de comunicación (aislamiento).
  - Dificultad de desplazamiento.
  - Características del esfuerzo físico.
  - Posiciones incómodas y/o forzadas.
  - Sedentarismo.
  - Minuciosidad en las tareas.
  - Monotonía.
- e. En función de la calidad del trabajo.
- Calificación para el desempeño del trabajo.
  - Posibilidad de iniciativa.
  - Dirección y decisión en la actividad.
  - Grado de conjunción entre concepción y ejecución.
  - Interés de los trabajadores en su actividad.

## Repercusiones de las exigencias de trabajo derivadas del *outsourcing* en la salud de los trabajadores

El *outsourcing*, como manifestación global, ha permeado ya en nuestro país, como consecuencia, ya operan modelos de relaciones laborales distintos al tradicional; es decir, se ha transitado de la bilateralidad entre trabajador y patrón a una relación triangular.

Dadas estas condiciones, cuando los trabajadores están sujetos a una relación laboral derivada del *outsourcing* están más expuestos a múltiples y más graves exigencias laborales, “los cambios en el proceso de trabajo necesariamente traerán modificaciones en las exigencias y, por lo tanto, en las condiciones de salud”<sup>18</sup>.

Lo anterior, debido a que al ser trabajadores tercerizados y no ser parte del personal de la empresa usuaria cuentan

con menos prerrogativas por parte del empleador; por tanto, suelen trabajar más horas que el personal de base, doblan o rotan turnos, cubren guardias, son sometidos a una supervisión estricta, pagados por destajo o por horas, etc.

Por ser trabajadores temporales, sin una base definitiva, deben soportar tales condiciones, a fin de ser considerados para una renovación de contrato o para una contratación futura, lo cual pone en riesgo su salud y les crea desventaja frente a los trabajadores de planta de la empresa usuaria respecto a los derechos de los que no gozan por no ser trabajadores definitivos.

Tales exigencias de trabajo “expresan formas específicas de explotación de los trabajadores, si éstas son principalmente relacionadas con el alargamiento directo o indirecto de la jornada laboral (tiempo de trabajo) o con formas de intensificación del mismo (cantidad, calidad, supervisión, características de las tareas)”<sup>19</sup>.

Así, en opinión de los expertos en salud en el trabajo, las exigencias laborales “afectan las esferas psíquica y física del trabajador. Producen una gran cantidad de trastornos a mediano y largo plazo en la salud de los trabajadores, como son: trastornos del sueño, pérdida del apetito, alteraciones de la vida sexual, depresión, ansiedad, irritabilidad, fatiga, etc. También son frecuentes alteraciones psicósomáticas como dolores de cabeza, trastornos de la digestión, úlcera, gastritis, angina de pecho, infarto, hipertensión arterial, etc.”<sup>20</sup>.

Podemos advertir que las exigencias de trabajo, derivadas del *outsourcing* generan graves daños en la salud de los trabajadores. Y al ser la salud uno de los bienes máximos para el ser humano, y el trabajo, un elemento indispensable para el desarrollo personal, la salud en el trabajo se constituye como un derecho fundamental para los individuos, el cual debe ser prioridad para nuestro gobierno y sus autoridades.

## Regulación jurídica en materia de *outsourcing*

No obstante lo peligroso del *outsourcing* para la salud de los trabajadores, ha operado en nuestro país sin una verdadera regulación jurídica que vele por el acatamiento irrestricto de éste y de todos los derechos laborales por parte de los patrones que hacen uso de esta figura.

Un límite ante estos sucesos se dio cuando se detectó que muchas de las empresas que usan *outsourcing* incurrieran en evasión fiscal al no realizar el pago de las cuotas obrero-patronales. De ahí que el 11 de marzo de 2008 el Partido Revolucionario Institucional presentó una iniciativa para modificar y adicionar diversas disposiciones de Ley del Seguro Social a fin de evitar las prácticas referidas, de lo

<sup>18</sup> Noriega Mariano. “El trabajo, sus riesgos y la salud...” *op. cit.*, p. 9.

<sup>19</sup> *Ibid.*, pp. 182 y 1183.

<sup>20</sup> Noriega, Mariano. “La defensa de la salud en el trabajo”, *op. cit.*, p. 59.

cual se da cuenta en la exposición de motivos al señalar los propósitos de la iniciativa en comento: "... plantea evitar que se continúen desarrollando efectos y simulaciones que permitan incumplimientos en la recaudación de las cuotas obrero-patronales por las empresas que desarrollan los esquemas empresariales de subcontratación e intermediación laboral que, en su mayoría, se consolidan como actividades empresariales donde los trabajadores no disfrutaban de los beneficios que la Ley del Seguro Social establece..."<sup>21</sup>.

La propuesta referida fue aprobada por la Cámara de Diputados y publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de julio de ese mismo año, la cual contuvo como puntos centrales:

- a. Obligación de los beneficiarios de los trabajos o servicios prestados por parte de los trabajadores tercerizados a asumir las obligaciones para con éstos. Para ello, se deben acreditar varios supuestos:
  - Que dichos trabajadores ejecuten los trabajos o servicios bajo la dirección del beneficiario de los mismos.
  - Que ocurra en las instalaciones que el beneficiario determine.
  - Que su patrón (quien los puso a disposición de los beneficiados referidos) omita el cumplimiento de tales obligaciones.
  - Cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) le hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y no lo hubiera atendido.
- b. Obligación de los contratantes de comunicar al IMSS dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, relacionado con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate, la información siguiente:
  - Respecto de las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.
  - Por lo que toca al contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, adminis-

trativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

Dichas comunicaciones se realizan a través de un sistema de cómputo autorizado por el IMSS.

- c. Regular la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, por lo que a solicitud del patrón, el IMSS le asigna un registro patronal por cada una de las clases que así se requiera, con el cual se realiza la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional.
- d. Se incluyó como motivo de sanción, la falta de entrega ante el IMSS de la información trimestral señalada en el inciso b, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.

Por otro lado, el día 18 de marzo del año en curso, el Partido Acción Nacional presentó en la Cámara de Diputados una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo<sup>22</sup>, la cual, entre otros puntos, intenta legalizar la práctica de la subcontratación.

Así, en el punto 7 del apartado: Contenido de la propuesta de la exposición de motivos de dicha iniciativa, se reconoce que dicha práctica ha proliferado en nuestro país y que ha crecido en los últimos años y reporta a la industria manufacturera con el mayor número de trabajadores subcontratados, seguido del comercio minorista, el comercio mayorista, los hoteles y las actividades relacionadas con la preparación de alimentos.

De igual manera, en ese mismo punto se afirma que "se han presentado casos en que la figura (subcontratación) está siendo utilizada indebidamente para evadir el cumplimiento de obligaciones laborales a cargo del patrón"<sup>23</sup>. Sin embargo, lo que habría que preguntarse al respecto es que si ya se había detectado que esta práctica se llevaba a cabo desde hace algunos años porqué no se había hecho nada al respecto y se sigue permitiendo su operación clandestina.

En torno a la regulación que se pretende al respecto, ésta abarca los siguientes aspectos:

- a. Define lo que se debe entender por el trabajo en régimen de subcontratación, el cual se concibe como: "aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra

<sup>21</sup> *Gaceta Parlamentaria*, núm. 2971, año XIII, jueves 18 de marzo de 2010, fuente: <<http://gaceta.diputados.gob.mx>>.

<sup>22</sup> <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/lx/208\\_DOF\\_09jul09.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/lx/208_DOF_09jul09.pdf)>.

<sup>23</sup> *Ibid.*

persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados”.

- b. Prescribe la obligación de que el contrato de subcontratación debe constar por escrito.
- c. Prevé que se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. Y señala como sanción para esta conducta multa por el equivalente de doscientos a cinco mil veces de salario mínimo.
- d. Determina como obligaciones de la empresa beneficiaria de los servicios de los trabajadores subcontratados, cerciorarse a través de una unidad de verificación acreditada y autorizada que el contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para hacer frente a las obligaciones surgidas por su relación con los trabajadores, y permanentemente, que cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

De lo aquí vertido podemos señalar que ninguna de las regulaciones referidas, tanto la aprobada de la Ley del IMSS como la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, contienen una verdadera protección para la salud de los trabajadores en relación al tema del *outsourcing*, sino que sólo se tratan de remediar la evasión fiscal en la primera y, en la otra, no se ataca el problema de raíz ni se prevén todos sus efectos y consecuencias negativas para los trabajadores.

## Reflexión final

Además de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, el *outsourcing* reporta a éstos múltiples perjuicios, entre ellos se cuentan, principalmente:

- Precarización, referida a “los niveles por debajo de los estándares que se presentan en la mano de obra utilizada en términos de distintos indicadores: inestabilidad, remuneración menor a la de categorías similares, remuneración que no incluye los beneficios sociales habituales, duración de la jornada anormalmente pequeña o elevada”<sup>24</sup>.
- Flexibilización, la cual “tanto en lo productivo como en lo laboral, identifica diversas vías de estrategia empresarial que se focalizan en eliminar rigideces en los tiempos

de producción, pero también, en el caso de la mano de obra, en abaratar los costos”<sup>25</sup>.

- Informalización, mediante la cual “unidades económicas, incluyendo personas a título individual, son trabajadores autónomos, que no están registrados total o parcialmente en las distintas agencias estatales, en relación a la fiscalidad en general así como, principalmente, a la administración laboral y de la seguridad social”<sup>26</sup>.
- Inestabilidad laboral, debido a que “se suele identificar a la sustitución de empleo fijo por temporal como uno de los principales efectos de la descentralización productiva”<sup>27</sup>.
- Despidos, en virtud de que “en la medida en que uno de los principales objetivos que se persigue con la subcontratación es la reducción de costes empresariales, la extinción de contratos de trabajo suele constituir un fenómeno consustancial a estos procesos, que muchas ocasiones se convierten en un mero pretexto o instrumento para efectuar reducciones de plantilla”<sup>28</sup>.

De ahí que es indispensable, si se pretende crear una normatividad que regule el *outsourcing*, primero ésta debe partir de la premisa del respeto irrestricto de todos los derechos de los trabajadores, porque el derecho debe ser un instrumento para beneficio del hombre y para su protección, de lo contrario, su creación sería obsoleta y atrasada.

No sólo basta con preocuparse por evitar prácticas de evasión por parte de los patrones que repercuten en las arcas gubernamentales, sino que es necesario apreciar al fenómeno en su conjunto así como a todas sus posibles y graves repercusiones para los trabajadores. Así, para que una regulación en esta materia fructifique es menester que sea integral, lo cual implica que debe considerar todos sus efectos y consecuencias para los trabajadores a fin de no propiciar lagunas que después puedan ser usadas en perjuicio de éstos.

En lo referente al tema de la salud en el trabajo, la regulación que se pretenda crear debe velar por su cabal cumplimiento, sin excepción, debido a que este derecho representa un aspecto crucial que impacta sobremedida en la vida de los trabajadores, porque con carencia de salud el ser humano no puede desarrollarse con dignidad.

Dado que las exigencias de trabajo, derivadas del *outsourcing* representan un riesgo mayor en la salud de los trabajadores tercerizados, dicha situación debe encontrar una solución urgente por parte del legislador y de las autoridades.

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> *Ibid.*, pp. 12 y 13.

<sup>27</sup> Sanguinetti, Raymond Wilfredo. *Las transformaciones del empleador y el futuro del derecho del trabajo*. Disponible en formato electrónico en la página web de la *Revista Actualidad Laboral*: <[www.revista-actualidadlaboral.com/miscelanea/not\\_curso.htm](http://www.revista-actualidadlaboral.com/miscelanea/not_curso.htm)>, p. 11.

<sup>28</sup> López Anioarte, María C. *La descentralización productiva y su incidencia en la relación individual de trabajo*. Murcia: Ed. Laborum, 2003, p. 62.

<sup>24</sup> Ermida Uriarte, Óscar. *Op. cit.*, 2009, p. 12.