

STPS



**GOBIERNO
FEDERAL**

1ER. FORO TERCERIZACIÓN IMPULSANDO EL EMPLEO FORMAL EN MÉXICO

Lic. Rosalinda Vélez Juárez
Directora General de Asuntos Jurídicos



1. La Ley Federal del Trabajo no prohíbe la aplicación de la figura denominada *outsourcing* o subcontratación de personal.

En efecto, actualmente la Ley Federal del Trabajo dispone en esta materia lo siguiente:

Artículo 12.- *Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.*

Artículo 13.- *No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores*

Artículo 14.- *Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.*

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 15.- *En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:*

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

2. Es conveniente recordar que la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, expresamente señaló:

“Los artículos 12 a 15 consideran el problema, que tantas dificultades ha suscitado en las relaciones obrero-patronales, de los intermediarios: después de la definición del artículo 12, el 13 dispone que serán considerados intermediarios las empresas que contraten obras o servicios en beneficio de una persona, si no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores; cuando se dé esta circunstancia, el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable con la empresa contratante por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

La economía contemporánea ha impuesto como una necesidad técnica la especialización de las empresas, pero es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra. Como esta circunstancia ha redundado en perjuicio de los trabajadores, por cuanto sus condiciones de trabajo son inferiores a las de la empresa principal y porque las empresas filiales no siempre disponen de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones de trabajo, el artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las empresas, y dispone que las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en la filial, deben ser iguales a las de los de la empresa que aprovecha la actividad de la filial.

...”

3. La figura de la subcontratación laboral, tercerización u *outsourcing*, es cada vez más utilizada por las empresas. En términos generales, esta figura consiste en delegar a otras empresas especializadas la ejecución de una serie de servicios o elaboración de productos.

La subcontratación laboral, tercerización u *outsourcing*, tiene como objetivo principal aumentar la eficiencia de los procesos productivos. En los últimos años se ha convertido en un mecanismo muy importante que permite a las empresas tener una mayor productividad, especialización y ventajas competitivas en el mercado.

4. Los censos y encuestas económicos realizados en el país arrojan la siguiente información en torno a la subcontratación laboral:

Respecto al personal subcontratado, los Censos Económicos de 2004 señalan que durante 2003 un total de 1.4 millones de personas trabajaron en un establecimiento diferente a la razón social que los contrató, lo que representa el 8.6% del total del personal ocupado.

A continuación se muestran las ramas de actividad que registraron el mayor número de trabajadores que elaboraron en un establecimiento diferente a la razón social que las contrató:

- Industria Manufacturera: 338 mil
- Comercio Minorista: 241 mil
- Comercio Mayorista: 140 mil
- Hoteles y Preparación de Alimentos: 123 mil

Por otra parte, las ramas en donde se presenta un mayor uso de esta figura son las siguientes:

- Servicios Financieros y de Seguros, con el 28%
- Servicios de Información en Medios Masivos, con el 26%
- Servicios Inmobiliarios y de Alquiler, con el 22%

5. Como se ha visto, la legislación nacional no prohíbe la aplicación del *outsourcing* o subcontratación de personal. Por el contrario, se trata de una figura que genera empleos y ha tenido un crecimiento considerable. Este fenómeno ha propiciado una transformación de las relaciones de trabajo.

Sin embargo, se ha detectado que en ocasiones se presentan prácticas irregulares que propician abusos, fraudes y simulaciones en perjuicio de trabajadores que laboran para empresas que prestan sus servicios a otras –en forma principal– mediante contratos de carácter mercantil.

Se trata de un tema que en opinión de la STPS debería ser objeto de una amplia revisión, análisis y discusión, con el objeto de incorporar en la legislación laboral todas aquellas medidas que impidan estas irregularidades.

6. Existen diferentes esfuerzos legislativos que tienen por objeto regular la figura de la subcontratación laboral. Entre ellos destacan:

a) Iniciativa que reforma diversos artículos y adiciona un capítulo denominado “Trabajo prestado a través de Empresas de Subcontratación de Personal” a la Ley Federal del Trabajo, presentada en la Cámara de Diputados el 22 de abril de 2003, por el Diputado José Antonio Gloria Morales del PAN.

En esta iniciativa se propone, entre otras cuestiones, que “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social llevará un registro en el cual deberán inscribirse las empresas de subcontratación de personal, dicho registro deberá de ser público, a efecto de que cualquier persona pueda verificar si una empresa está legalmente constituida.”

b) Iniciativa que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y adiciona a ésta el capítulo denominado “Subcontratación de Personal”, presentada en la Cámara de Diputados el 23 de marzo de 2004, por la Diputada Ma. Del Carmen Mendoza Flores del PAN.

Esta iniciativa que es idéntica al texto que propone la iniciativa del Diputado José Antonio Gloria Morales. Incluso, la Exposición de Motivos de ambas iniciativas es prácticamente idéntica.

c) Iniciativa que adiciona un artículo 12 bis a la Ley Federal del Trabajo, presentada en la Cámara de Diputados el 13 de abril de 2004, por el Diputado Salvador Márquez Lozornio del PAN.

De manera similar, en esta en esta iniciativa se propone que “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo la creación de un registro en el cual toda empresa que preste servicios de intermediación en los términos de la presente ley, tendrá la obligación de inscribirse en él, como requisito para ser sujeto de contratación. La Secretaría establecerá en el reglamento correspondiente los requisitos para obtener este registro, mismo que será público a efecto de que cualquier persona pueda verificarlo. La Secretaría deberá actualizarlo anualmente.”

d) Iniciativa que adiciona un artículo 13 Bis y reforma el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, presentada en la Cámara de Diputados el 9 de octubre de 2007, por el Diputado Mario Alberto Salazar Madera del PAN.

De igual manera, la iniciativa del Diputado Mario Alberto Salazar Madera contempla que *“En los casos señalados por los artículos 12 y 13, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social llevará un registro en el cual deberán inscribirse ya sea los intermediarios como las empresas a las que hace relación el numeral 13, en caso de que el patrón beneficiado de los trabajos no contrate con una de las empresas registradas, se entenderá por este sólo hecho que él es el único patrón.”*

e) Minuta con Proyecto de Decreto por el que se reforman las fracciones VIII del artículo 5 A y IV del 304 B; y se adicionan los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo, con lo que el actual tercero pasa a ser octavo, al artículo 15 A; un segundo párrafo al artículo 75, y las fracciones XXII y XXIII al artículo 304 A de la Ley del Seguro Social.

Esta Minuta deriva de la iniciativa presentada por el Diputado Patricio Flores Sandoval (del Partido Revolucionario Institucional), el 13 de marzo de 2008, la cual ya fue aprobada por la Cámara de Diputados el 24 de abril de 2008 y turnada a las Comisiones Unidas de Seguridad Social, y de Estudios Legislativos de la Cámara de Senadores.

En esta Minuta se señala que la *“persona que se beneficie con los trabajos o servicios prestados por los trabajadores de las empresas de intermediación será responsable solidario con éstas respecto del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley del Seguro Social* y que tanto el “patrón de los trabajadores que ejecute los servicios”, como la “persona que se beneficie de los servicios prestados por los trabajadores”, deberán proporcionar mensualmente al IMSS diversa información relacionada con el número de días trabajados y de los salarios base de cotización, a efecto de constatar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social.

f) Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, presentada el 13 de marzo de 2008, por los Diputados Daniel Dehesa Mora y Pablo Trejo Pérez.

Esta Iniciativa tiene por objeto proteger los derechos de los trabajadores para lo cual obligaría a los patrones que utilicen los servicios proporcionados por otro patrón (denominados subcontratados) a ser solidariamente responsables respecto de las obligaciones laborales, fundamentalmente en lo relativo al reparto de utilidades.

g) Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, presentada 3 de abril de 2008 por la Diputada Ana María Ramírez Cerda, del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

Esta iniciativa tiene por objeto establecer que las personas morales que lleven a cabo la contratación y administración de su planta laboral a través de una empresa de servicios o alguna persona moral constituida para dicho fin, estarán sujetas al otorgamiento de las utilidades de las empresas a los trabajadores.

7. Presentación del análisis realizado por la STPS ante el Foro “México ante la Crisis, Qué hacer para Crecer”.

El pasado 9 de febrero, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano Alarcón, presentó en el marco del Foro “México ante la Crisis, Qué hacer para Crecer”, organizado por el H. Congreso del Unión, un documento que incorpora una serie de propuestas que derivan de las coincidencias y puntos más relevantes de las 264 iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentadas en los últimos once años por los diversos partidos políticos.

Este documento contiene, asimismo, la posición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cuanto a una probable reforma laboral. Respecto al tema que nos ocupa, el documento de trabajo señala:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es 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 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.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito.

La empresa beneficiaria deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. 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.

Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.

Artículo 1004-B El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Como resultado de los trabajos realizados en el Foro “México ante la Crisis” ¿Qué hacer para crecer?, el 18 de febrero se suscribió el Acuerdo para el Crecimiento, Empleo y Desarrollo, el cual comprende diversas acciones, tales como:

❖ **Reformas legislativas inmediatas o de corto plazo señaladas como urgentes para integrarlas a la agenda legislativa de la LX Legislatura.** Los temas se refieren al gasto público, el sistema financiero y medidas para proteger el empleo, fortalecer la seguridad social y regular y promover la inversión privada.

En cuanto al sector trabajo y previsión social, los compromisos específicos de este punto se refieren a:

[Legislación en materia de abuso de la subcontratación laboral.](#)- Complementar las iniciativas existentes en el tema para combatir el incumplimiento en el pago de las contribuciones a los institutos de seguridad social y vivienda, además de evitar la evasión fiscal y el ocultamiento de las relaciones laborales a través del abuso de las figuras jurídicas que se utilizan en la subcontratación laboral.

❖ **Compromisos de mediano plazo** que involucran cambios sustantivos a leyes, instituciones o aspectos estructurales, que requieren un mayor tiempo de discusión y reflexión por parte de ambas Cámaras del Congreso de la Unión.

En cuanto al sector trabajo y previsión social, los compromisos específicos de este punto se refieren a:

[Reforma laboral.](#)- Promover un mercado laboral dinámico, eficiente y productivo, que impulse la competitividad, la capacitación y la oferta de empleo, siempre salvaguardando los derechos constitucionales de los trabajadores y su calidad de vida.

8. Otros esfuerzos legislativos

También hay ejemplos de modificaciones legislativas que se han publicado recientemente relacionadas con el outsourcing. Por ejemplo, en febrero de 2008, el Congreso de la Unión aprobó modificaciones a la Ley de Instituciones de Crédito, mediante las cuales se contempla que *“las instituciones de crédito podrán pactar con terceros, incluyendo a otras instituciones de crédito o entidades financieras, la prestación de servicios necesarios para su operación, así como comisiones para realizar las operaciones previstas en el artículo 46 de esta Ley, de conformidad con las disposiciones de carácter general que expida la Comisión Nacional Bancaria y de Valores”*.

Otro ejemplo importante es el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 2008, que señala *“El propietario de la obra de construcción o el contratista, son obligados solidarios en el pago de las cuotas obrero patronales que se causen a cargo del contratista o del subcontratista [respectivamente] en el supuesto de que no acrediten la celebración del contrato de intermediación [...] o bien, proporcionen datos que resulten falsos”*.

9. Criterios de los Tribunales

El tema de los intermediarios, la responsabilidad solidaria y la subcontratación también ha sido materia de análisis en las resoluciones de los tribunales. A continuación se presentan algunas tesis relevantes que se han emitido en los últimos años en relación a estos temas.

Registro IUS: 211564

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, Julio de 1994, p. 639, aislada, Laboral.

Rubro: INTERMEDIARIOS, LA CARGA DE LA PRUEBA DE SU SOLVENCIA CORRESPONDE AL BENEFICIARIO DE LA OBRA O SERVICIO.

Texto: El espíritu del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, se finca en la idea de evitar que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera; de lo que se sigue, que si el asalariado infiere que su patrón (intermediario) no goza de elementos económicos para cubrir las prestaciones que reclama, y así lo hace saber en la controversia laboral, ello deviene suficiente para introducir a la litis ese punto, quedando relevado de justificarlo, recayendo tal carga en el beneficiario directo de las obras o servicios realizados, máxime que por regla general el trabajador no tiene al alcance los medios necesarios para demostrar esa insolvencia por parte de su patrón directo, en tanto no es dable que pueda tener acceso a los documentos o elementos que revelan la administración y balance pecuniario del sujeto que integra con él la relación de trabajo; de lo anterior se colige que es a cargo del beneficiario directo de las obras y servicios prestados, demostrar la solvencia económica de su codemandada, para así legalmente poderse liberar de la responsabilidad solidaria de mérito.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 382/88. Instituto Mexicano del Seguro Social a través de su apoderado. 31 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Registro IUS: 211563

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, Julio de 1994, p. 638, aislada, Laboral.

Rubro: **INTERMEDIARIO. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL.**

Texto: Una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata, de allí que frente a los trabajadores deben responder los beneficiarios que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación. El artículo 13 antes citado establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta directamente beneficiada con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquélla. Esta figura contempla la responsabilidad solidaria de las empresa que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a otras empresas, evitando que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera. Para que tenga aplicación la hipótesis contemplada en la fracción I del artículo 15 señalado, es requisito indispensable que la empresa contratista no disponga de elementos propios suficientes y ejecute obras o servicios para la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 312/88. Inés Toribio Potrero. 4 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Registro No. 178779

Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXI, Abril de 2005 Página: 1376 Tesis: I.9o.T.190 L Tesis Aislada Materia(s): laboral

Rubro: CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, CONTRAVIENE EL PRINCIPIO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 3o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RELATIVO A QUE EL "TRABAJO NO ES ARTÍCULO DE COMERCIO".

El contrato civil de prestación de servicios profesionales que establece la obligación de un tercero para suministrar personal al patrón real, con el compromiso de relevarlo de cualquier obligación de carácter laboral generada por la relación entre el trabajador y dicho patrón, estableciendo como contraprestación por los servicios prestados por aquél el pago de honorarios cuantificados en diversas tarifas, contraviene el principio de derecho laboral consagrado en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, relativo a que "el trabajo no es artículo de comercio", ya que en él se pretenden introducir nuevas categorías en la relación obrero-patronal, tales como los "trabajadores suministrados", cuyos derechos se encuentran limitados y son diferentes a los demás trabajadores de las empresas para las que prestan sus servicios, y los "patrones subrogados", quienes son los patrones reales, y por virtud del contrato civil son relevados de cualquier responsabilidad laboral por un tercero que aparenta ser intermediario, lo cual pone de relieve la intención de realizar contrataciones de carácter laboral sin sujetarse a las condiciones mínimas que establece la legislación laboral.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11589/2004. Keyla Castillo González. 12 de enero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

10. Coincidencias entre la STPS y los representantes de las organizaciones de patrones y trabajadores

Es importante señalar que en el marco del diálogo permanente que mantiene la STPS con los representantes de patrones y trabajadores se han llevado a cabo múltiples reuniones de trabajo para analizar, entre otros, el tema de la contratación de personal bajo el régimen de subcontratación, tercerización u *outsourcing*. Como resultado de este diálogo, se ha llegado a los siguientes:

ACUERDOS

- 1.- La legislación laboral vigente permite la subcontratación de personal (*outsourcing*) en cualquier actividad productiva.
- 2.- Se reconoce que esta figura contribuye a que las empresas se tornen más dinámicas, al incorporar a personal especializado, lo que les permite afrontar la competencia y las innovaciones tecnológicas, así como elevar sus niveles de competitividad. También les permite mejorar la disposición de capital debido a la reducción de gastos en el reclutamiento y selección de personal y aprovechar las innovaciones tecnológicas, porque evita la espera que implica la curva de aprendizaje. Lo anterior, trae consigo la creación de más empresas y, por ende, más empleos.

3.- La subcontratación laboral, tercerización u *outsourcing*, es cada vez más utilizada por las empresas y se ha observado una mayor incidencia en la industria manufacturera, seguida del comercio, la hotelería, preparación de alimentos, así como en los servicios financieros y de seguros.

4.- En la práctica, se han presentado casos en que la figura está siendo utilizada indebidamente para evadir o eludir el cumplimiento de obligaciones patronales y los derechos de los trabajadores consagrados en la legislación laboral a favor de los trabajadores. Este fenómeno también implica afectaciones a los rubros de seguridad y previsión social, así como en aspectos fiscales, que deben combatirse a fondo y, en su caso, sancionarse.

5.- La figura de la subcontratación debe ser objeto de revisión, para incorporar en la legislación laboral medidas que permitan conciliar por un lado, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, el legítimo interés de los empleadores por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo.

Las propuestas de modificación deberían tener como objetivo primordial evitar las simulaciones en las relaciones laborales. Sin embargo, ello no debe significar que se pretenda prohibir la utilización de la figura de la subcontratación laboral, tercerización u *outsourcing*.

Consideración final

Como ha quedado señalado a lo largo de los presentes comentarios, la legislación laboral no prohíbe la aplicación del *outsourcing* o subcontratación de personal, aunque ciertamente existen situaciones que deberían ser objeto de una amplia revisión, análisis y discusión, para en su caso incorporar en la legislación laboral todas aquellas medidas que permitan conciliar por un lado, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores, y por el otro, el legítimo interés de los empleadores por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo, lo que permitirá la generación de más empleo.