

Reforma de outsourcing de México en 2021: Retos, impactos y perspectivas

OKABE Taku *

Introducción

Dinámica de la subcontratación en México

Incorporación de la subcontratación a la LFT en 2012

Continuo problema de la subcontratación: Algunos hallazgos

Trayectoria de la reforma laboral 2021

Concepto jurídico de la subcontratación

Régimen de la subcontratación en la LFT reformada en 2021

Impacto de la reforma laboral 2021

Conclusiones

Introducción

Para que nosotros desarrollemos los planes ya sea de vida o negocios, llega un momento en que necesitemos la ayuda de otras personas dependiendo de la magnitud de evolución. Contratamos, entonces, a otra persona bajo el esquema de mandato, o bien, en el caso de las empresas, se emplean trabajadores concertando el contrato de trabajo.

Desde hace décadas, las transformaciones o nuevos paradigmas económicos (globalización económica) que atraviesan en el mundo han

* Profesor-investigador, Departamento de Estudios Regionales-INESER, Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas, Universidad de Guadalajara, Coordinador del Programa de Estudios México-Japón

impuesto a empresas a encontrar distintas maneras de gestionar sus negocios con competitividad y rentabilidad en sus campos. Así, las empresas pueden desarrollar su negocio de forma sistemática con una administración más efectiva, es decir, con menores costos y en su caso una flexibilización del trabajo o trabajadores.

Por lo anterior, desde tiempos remotos, surgió el concepto de la subcontratación, que es un medio por el cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus propios trabajadores bajo su dependencia, a favor de un tercero que es contratante. Frecuentemente se le llama a este esquema como *outsourcing*, concepto que se utiliza en el sentido más amplio donde una empresa externaliza cierta actividad (AMECH, 2019a: p.3).

El Convenio 181 sobre agencias de empleo privadas que se aprobó en la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 1997 ha reconocido el papel y el uso activo de las agencias privadas tales como empresas de subcontratación sin olvidarse de la protección de los derechos de los trabajadores. Esto a pesar de que México no ha ratificado aún.

En México, a partir de 1960 el outsourcing comenzó a hacerse práctica común, en donde algunos establecimientos contrataron a empresas de servicios auxiliares (limpieza, vigilancia y servicios) y gradualmente pasaron a otras áreas, así como reclutamiento y selección de personal, como estrategias del proceso productivo tradicionalmente (López, 2010: p.30).

El outsourcing en México se incluyó por primera vez en la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT)¹⁾ en su reforma de 2012 (véase más

1) En cuanto a la breve historia de la legislación laboral de México, consúltese: 岡部 (2008: pp.893-894). Así mismo, la regulación de la relación laboral bajo la conquista española en América Latina, véase: 中川 (2000: p.271 et seq).

adelante). Desde ese entonces, las empresas pudieron comenzar a tercerizar servicios a otras compañías legalmente.

Sin embargo, el régimen de la subcontratación no ha estado exento de las prácticas abusivas o simuladas en perjuicio de los derechos de los trabajadores. Es muy común en México que algunas empresas contratan a la mayoría de su personal bajo la subcontratación mediante lo cual evitan que todas las personas que trabajan en dichas empresas reciban beneficios que la ley les otorgue.

Lo más discutido ha sido el problema de “participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”, que es un derecho consagrado en la fracción 2-IX del art. 123 de la Constitución Política de México creado en 1996 y el art. 120 de la LFT. Si están subcontratados, no podrán acceder a este beneficio de la empresa donde sustancialmente laboran, ya que su patrón es otro donde frecuentemente ajuste las cuentas para que no se generen las utilidades.

El régimen de la subcontratación que contiene diversos problemas recibió la propuesta de su reforma en 2020 al llegar el nuevo presidente electo en 2018 con sus políticas que pretenden salvaguardar a personas vulnerables socialmente y también la pandemia que provocó una gran cantidad de desempleos y pobreza.

Bajo esta trayectoria general, el proyecto de la reforma se aprobó en abril tanto en la Cámara de Diputados como en el Senado, y el 23 del mismo abril de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el *decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT*. Si bien, se tuvo un problema sobre la vigencia como se mencionará más adelante, y finalmente entró en vigor por completo a partir del día 1 de septiembre de 2021.

El nuevo régimen de la subcontratación ha generado diversas

discusiones relativas a la administración política del gobierno actual, posibles desventajas de las que sufriera el sector empresarial y al contrario la mayor protección de los derechos laborales.

Aunado a lo descrito anteriormente, el presente trabajo, primero, observará la actualidad del uso del régimen de la subcontratación en México y las trayectorias de la reforma a la LFT en 2021 incluyendo la incorporación del régimen legal de la subcontratación en 2012, y sucesivamente analizará los aspectos reformados en el reglamento de la subcontratación en 2021. En tercer lugar, se presentará el efecto inmediato del nuevo régimen relativo observado hasta septiembre de 2021 y se concluirá señalando las perspectivas del régimen de la subcontratación en México.

Dinámica de la subcontratación en México

La subcontratación o el outsourcing es actualmente una tendencia que se utiliza por diversos sectores. Las empresas tienen la necesidad de formular estrategias administrativas adecuadas para lograr mejores mercancías que ofrecen, de tal manera que frecuentemente optan por contratar a otras empresas especializadas para tareas específicas sin reclutar al personal por la propia cuenta.

Mientras los trabajadores bajo la subcontratación tendrán ventajas de poder trabajar en las condiciones que deseen. Esta modalidad de la subcontratación es utilizada en México principalmente por las empresas medianas y grandes con la finalidad centrar sus esfuerzos y tiempo en la actividad principal (INEGI, 2019: p.15).

Según INEGI, durante 2008 a 2018, el crecimiento en el personal subcontratado (personal ocupado que no depende de la razón social) tuvo

una variación anual de 5.5%, siendo registrado 2.7 millones en 2008, 3.5 millones en 2013 y 4.6 millones en 2018. Mientras hubo 17.9 millones (2013) y 22.4 millones (2018) del personal ocupado dependiente de la razón social, el subcontratado ocupaba 16% y 17% del total de personas ocupadas en los respectivos años (INEGI, 2019: p.17). De esta manera, la subcontratación se ha incrementado en los últimos años.

Los sectores económicos que utilizan más a trabajadores subcontratados en 2018 fueron: *electricidad, agua y gas* (42.0%); *minería* (33.4%); y *comercio* (19.1%). Comparando las cifras de 2013 y 2018, el sector *electricidad, agua y gas* presenta una tasa de crecimiento de 1,132.6% al pasar de 7,364 a 90,766 personas en dicho periodo, le siguen las actividades de *pesca y acuicultura* que incrementaron el número de trabajadores subcontratados en 45.7%, los servicios con 41.5%, la *minería* aumentó 39.4%, en las *manufacturas* se incrementaron 25.7%, y *transporte, correos y almacenamiento* con 24.6% (INEGI, 2019: pp.17-18).

Particularmente, el sector manufacturero, que está conformado por actividades orientadas a la transformación mecánica, física o química de bienes naturales o semiprocesados en artículos diversos, empleaba a 5,073,432 personas en 2013 y pasó a ser de 6,493,020 en 2018. En éste último año, este sector contrataba a 1,164,508 de trabajadores subcontratados, ocupando el 17.9% del total. Entre los subsectores, el *equipo de transporte* fue el que contrataba más a este tipo de trabajadores (23.6%), le siguen la *industria alimentaria* (14.8%), *plástico y del hule* (9.1%), y *productos metálicos* (6.1%). Estos subsectores, entonces, ocuparon el 53.6% del personal subcontratado en el sector manufacturero global (INEGI, 2019: p.23).

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) había detectado que de 2008 a 2014 había 512 empresas que ofrecían servicios de outsourcing

teniendo operaciones con un valor de 198 mil millones de pesos con 29 mil clientes (AMECH, 2019b: p.6). De esta cifra, se estima que se ha aumentado el número de las empresas de esta naturaleza para años posteriores.

De tal manera que el régimen de la subcontratación ha sido importante y fuente de ingreso de una gran cantidad de los mexicanos, y esta tendencia está creciente en los últimos años. Como se señaló arriba, durante los 10 años de 2008 a 2018, el número de personas que trabajaban bajo este esquema se incrementó 171%.

La modalidad de empleo de subcontratación ha sido común en México. Pero en 2012 se incorporaron por primera vez las regulaciones de esta modalidad a la LFT. A continuación, se observará brevemente el régimen de la subcontratación plasmado en dicha ley.

Incorporación de la subcontratación a la LFT en 2012²⁾

La LFT de 2012 inició la regulación por primera vez de la figura de subcontratación cuyo concepto no se reconocía en la anterior LFT, a pesar de que varias empresas tenían trabajadores bajo este esquema. Esto provocaba diferencia de oportunidades y derechos entre los trabajadores contratados directamente por la empresa y los subcontratados por un intermediario. Incluso la desigualdad se reflejaba en los salarios ya que a los trabajadores subcontratados se les pagaba menos que a los trabajadores de planta.

En la reforma 2012, la LFT ofreció un marco regulatorio de la subcontratación mediante los artículos 12 a 15, además de 1004-A, B y C

2) Al respecto, consúltese: アギラール (2014): pp.1670-1671.

que establecieron multas para patrones que utilizaran el régimen de subcontratación en forma dolosa o pretendían disminuir derechos laborales a los trabajadores.

A partir de la reforma laboral, entre un 15 y 20% de empresas con contratos de “outsourcing” han cambiado de proveedor para dar mayor seguridad jurídica a los trabajadores, mientras los empleadores interesados en la subcontratación debían atender las obligaciones establecidas en el artículo 15-A de la LFT de 2012, a saber:

- a) El trabajo en régimen de subcontratación es 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, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.
- b) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- c) Deberá justificarse por su carácter especializado (no solo las actividades de limpieza, vigilancia o tecnologías de la comunicación se consideran especializados, sino también las actividades de un contador o de un ingeniero).
- d) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se consideraría patrón, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Respecto a las multas por utilizar el régimen de subcontratación en

forma dolosa, se estableció la cantidad de 250 a 5,000 veces del salario mínimo general, según el artículo 1004-C de la misma ley.

Por ello era importante que las empresas verificaran que la agencia de capital humano, que ponían a disposición sus trabajadores (que se subcontrataban) cumpliera con los requisitos legales.

Continuo problema de la subcontratación: Algunos hallazgos

A pesar de la legalización de la subcontratación por la reforma en 2012, seguía con diversos problemas y una mala impresión de este régimen, mientras los legisladores procuraban mantenerlo atendiendo oportunamente en la solución.

Algunas empresas utilizan este régimen para abusar a trabajadores y contratar a la mayoría de su personal mediante otra empresa de outsourcing. Así pretendían impedir que todas las personas que laboraban en la empresa contratante (cliente) recibieran los beneficios legalmente reconocidos, como el caso del reparto de utilidades.

En el ámbito fiscal, el régimen de la subcontratación ha sido utilizado para hacer un subregistro en donde la empresa contratista emplea a trabajadores y los da de alta en el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS)³⁾ con un salario inferior al que reciben realmente liquidando por

3) El IMSS fundado en 1943 se regula por la Ley de Seguro Social actualmente. Los aseguradores o derechohabientes tendrán el seguro que cubre tanto la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales claves para el bienestar del pueblo como el otorgamiento de una pensión garantizada por el Estado con previo cumplimiento de requisitos legales. En este régimen, un trabajador será afiliado por su patrón al existir una relación laboral que obliga al aseguramiento. También se cuenta con el seguro de salud para la familia donde pueden incorporarse de forma voluntaria

fuera el pago (en efectivo). Así, aparentemente el monto de pago fiscal ante IMSS puede mantenerse bajo.

Además, se observaban diversas empresas que no tenían sustancia de negocios y cambiaban de razón social cada año violando así los derechos de los trabajadores, quienes frecuentemente se despedían cada mes para que no se acumulara su antigüedad⁴⁾.

Así, por falta del sistema de revisión de la práctica de las empresas que se dedican a la subcontratación⁵⁾, la mala costumbre de las mismas al contratar a trabajadores e incluso la postura de la empresa contratante, el régimen de la subcontratación ha generado diversos problemas y críticas durante años.

De esta manera, se reconoce que la reforma a la LFT en 2012 era insuficiente para evitar las prácticas indebidas que han afectado los derechos de los trabajadores en su antigüedad, estabilidad en el empleo, pago de reparto de utilidades, entre otros. Así mismo, proliferaron esquemas de subcontratación simulada. Dichos esquemas de simulación de la relación laboral ocasionan, además, un menoscabo al Fisco Federal con

(IMSS, 2021a).

4) Según las cifras de 2019, se calculó que solo 40% de las empresas de este sector pagaban impuestos conforme a la ley, es decir el resto tenía alguna modalidad de evasión de impuestos en donde cuando mucho un 10% de los trabajadores subcontratados pagaban los impuestos correspondientes ya que se les registraba con salario diferente al que recibían realmente. La evasión de impuestos en 2018 había ascendido hasta 470 mil millones de pesos (Sandoval, 2019).

5) Según Diego García Saucedo, integrante de la Academia mexicana del Derecho Procesal del Trabajo, “los inspectores se limitan a preguntarte si tienes subcontratado algún servicio de limpieza, de seguridad, etc. Y si contestas que no, realmente no ahondan en el tema” (AMECH, 2019a: p.4).

la expedición de facturas que surgen de la simulación, así como rehusando el cumplimiento de las responsabilidades y cargas de seguridad social, connaturales a toda relación de trabajo (Cámara de Diputados, 2021: p.25).

Cabe señalar que, aparte de la reforma laboral de la que se trata el presente trabajo, anteriormente el 1 de mayo de 2019, se publicó el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

Esta reforma busca mayor libertad y democracia para los trabajadores en la elección de sus representantes sindicales, así mismo al fortalecer los procesos de negociación colectiva, se fomentará el desvanecimiento de los contratos de protección patronal, representando así una oportunidad de incrementar el bienestar de los trabajadores. También procura hacer más expedito el sistema de impartición de justicia laboral, creando tribunales dependientes del Poder Judicial y favoreciendo la conciliación⁶⁾.

Trayectoria de la reforma laboral 2021

Políticas del bienestar de la nueva administración de México

La actual administración de México encabezada por el Movimiento Regeneración Nacional (Morena)⁷⁾ ejecuta diversas políticas del bienestar

6) Con esta reforma, se aprobó la legislación secundaria derivada de la Reforma Constitucional de 2017, y además se dio cumplimiento a los compromisos de parte de México en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, y por ende en el Capítulo 23 del nuevo tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y también en el Tratado Integral y Progresista de la Asociación Transpacífico (Tipat) respectivamente (Banco de México, 2019: pp.35-37). Además, respecto a la reforma constitucional en materia laboral de 2017 y el movimiento posterior para la reforma laboral, véase: Okabe (2019).

conducentes a la mayor protección de la clase social vulnerable, “satanizando” el noeliberalismo de sexenios anteriores. En particular, realiza políticas laborales para llevar a cabo la formación profesional y la capacitación para el trabajo, aumentar el salario mínimo, facilitar negociación colectiva, recuperar la inspección de trabajo; establecer plataforma digital para el empleo, realizar certificación de trabajo justo, cumplir la inserción digna de los migrantes mexicanos, y establecer programas de certificación de competencias y habilidades para el trabajo (Pilar, 2018).

En base a dichas políticas, el gobierno federal actual está dando diversos esquemas tales como Jóvenes Construyendo el Futuro que ofrece la beca a los jóvenes que no estudian ni trabajan para integrarlos al mercado laboral⁸⁾, la impartición de la justicia laboral a través de la reforma laboral en 2019 arriba mencionada, y también el aumento del salario mínimo legal⁹⁾. En este contexto, el actual presidente pretende crear más empleo y que la gente tenga trabajo.

7) En cuanto a la elección de 2018, véase: 岡部 (2018).

8) Actualmente, durante la capacitación, hasta por un año, los jóvenes reciben un apoyo mensual de 4.310 pesos y un seguro médico contra enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo. Véase: <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>

9) Anunció el aumento del salario mínimo legal de 88.36 pesos establecidos por el ex presidente Peña Nieto al 102.68 pesos a partir de enero de 2019. En el siguiente año 2020 incrementó a 123.22 pesos (con un aumento de 20% que se equivale a 134.67 pesos). En el presente año 2021 pasó a ser 141.70 pesos. Existe otro esquema del salario mínimo para la frontera del norte en el que en la actual administración elevaron de 176.72 pesos a 185.56 pesos (2020) y a 213.39 pesos (2021). Véase: <https://www.gob.mx/conasami>

Iniciativa de la reforma a la subcontratación

En diciembre de 2019, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (en adelante STPS) comentó que “la subcontratación es como el *colesterol debido a que hay malo y hay bueno*, y lo que hace falta son reglas claras de *cuándo se vale y cuándo no*” (Calderón, 2019). De tal manera que la STPS tenía idea de cómo aplicar la ley de forma correcta con parámetros que se definieron en la reforma laboral de 2012 bajo la situación en que se veían diversas prácticas abusivas de la subcontratación.

En este término, la reforma a la subcontratación no debió ser ni era prioridad de la STPS. De hecho, en verano de 2019 algunos colaboradores cercanos a la Secretaría comentaron que la STPS no quería hacer ninguna reforma en materia de subcontratación y que la regulación “neoliberal” de 2012 era correcta para combatir las malas prácticas¹⁰.

A pesar de ello, el actual gobierno dio el viraje en octubre de 2020 para proponer ante el Congreso la iniciativa de “eliminar” la figura de outsourcing (Pilar, 2020). El presidente destacó que algunas empresas “abusaron de esas medidas y afectaron al trabajador, a la hacienda pública, afectan el desarrollo del país y se fomenta la corrupción”¹¹.

10) Palabra de Zenyazen Flores, citada por Leyva (2021).

11) Pese a este anuncio, se ven otras intenciones según Leyva (2021). La iniciativa concreta que se presentó al Congreso se basa en la propuesta aprobada por el Comisión del Trabajo de Senado del cual forma parte el senador Sr. Napoleón Gómez Urrutia del partido Morena, quien es sindicalista. La evasión fiscal de parte de las empresas extranjeras ha sido un pendiente para el gobierno. La subcontratación ha sido utilizada comúnmente en la industria minera. Estas empresas que tienen una alta presencia en México, en especial las canadienses que dominan en diversos estados son usuarias intensivas de la subcontratación. Esto impacta en la contratación colectiva y desplaza mano de obra

Por el impacto de la pandemia provocada por covid 19, México ha sufrido de bastantes problemas del empleo. La economía se contrajo durante 2020 en más de 8%, así el impacto de la pandemia fue sumamente fuerte. Bajo este contexto se anunció la reforma y la “eliminación” de outsourcing.

Reacción del sector privado y el trabajo tripartita para la reforma a la subcontratación

Al respecto, el CCE (Consejo Coordinador Empresarial) anunció que estuvo a favor de erradicar la subcontratación irregular, sin embargo, se opuso a una ley que restringe altamente ya que solo conllevaría la pérdida de empleos y un golpe a la economía (CCE, 2020). En el mismo tono, Coparmex (Confederación Patronal de la República Mexicana) aseguró que eliminar el régimen de la subcontratación sería un golpe devastador para la economía del país ya muy debilitada y para millones de familias que dependían de este esquema (De la Rosa, 2021).

A pesar de estos pronunciamientos, el 12 de noviembre de 2020, el presidente presentó ante la Cámara de Diputados, la Iniciativa con Proyecto de 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 y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (Cámara de Diputados, 2021).

No obstante, la Cámara de Diputados no inició su deliberación debido al

sindicalizada, lo cual afecta la recepción de cuotas sindicales. En este sentido, dicho senador pareciera haberse ganado la confianza del presidente.

requerimiento por parte de la comunidad empresarial que propuso la “suficiente discusión entre los interesados”. Esta propuesta llegó a ser un acuerdo entre el sector industrial y el gobierno en diciembre de 2020 para aplazar la discusión en la Cámara de Diputados hasta febrero de 2021.

Así, en enero de 2021 se llevó a cabo el ciclo de mesas de diálogo con los temas relativos incluyendo el reparto de utilidades, primero con los sectores automotriz y manufacturero (que representan 15,6% del PIB y empleo de 8.6 millones), luego con sectores energéticos y extractivo y sucesivamente de las tecnologías de información y comunicación, así como agropecuario (PROFEDET, 2021).

Tras los tres meses de diálogo entre representantes de la clase trabajadora, del empresariado y del gobierno federal, la iniciativa de la reforma laboral “tripartita” se aprobó en la Cámara de Diputados el 14 de abril de 2021, y se pasó al Senado inmediatamente, el cual aprobó el 20 de abril del mismo año, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril¹²⁾.

A continuación, se presentará el esquema de la subcontratación definido en la reforma de 2021 incluyendo la discusión sobre el concepto jurídico de la misma.

Concepto jurídico de la subcontratación

El problema principal de la reforma del régimen de la subcontratación en 2021 es el esquema de la protección de los derechos de los trabajadores. En el contrato llamada subcontratación intervienen dos partes

12) El Decreto podrá consultarse en la siguiente liga: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021

contratantes: a) La empresa que contrata el outsourcing: Contratante; y b) La empresa que contrata a trabajadores y los pone a disposición a la contratante: Contratista.

La fuente fundamental de la protección de dichos derechos es la Constitución Política en sus artículos 5 (libertad de trabajo) y 123 (garantías laborales y sociales). Por ejemplo, en el inciso XXVIII del art. 123 constitucional establece que son nulas las estipulaciones en el contrato de trabajo (no civil) que renuncien los derechos de los trabajadores.

Debido a que estos artículos son la base de los derechos de los trabajadores, los aspectos civiles se dejan al lado y las relaciones en cuanto a los trabajadores tienden a discutirse en el llamado derecho social (Ruiz y Cisneros, 2010: p.23). Ahí se deben respetar los principios de la LFT fundamentada en la Constitución Política, que son los siguientes:

1. El trabajo es un derecho y un deber social (art. 3 de LFT)
2. La relación laboral se da en caso de la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de salario (art. 20 de LFT)
3. Normativa laboral garantiza el equilibrio y la justicia entre trabajadores y patrones, en donde dicha normativa siempre debe interpretarse a favor de trabajadores (art. 2 de LFT)
4. El trabajador o el trabajo no es artículo de comercio, donde se respetan la libertad y otras condiciones que garanticen la vida y la salud de los mismos y su familia (frac. I del art. 3 de LFT)
5. No discriminación a trabajadores según su raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social (frac. II del art. 3 de LFT)

Pareciera que la definición de la subcontratación en México aun no está

clara. Esto se debe a que la naturaleza jurídica del contrato (de subcontratación) es, en términos doctrinarios, de un contrato mercantil (en el criterio tradicional) y un contrato empresarial (en el criterio moderno) que constituye una herramienta de gestión de negocios, donde también reviste de cuestiones de índole laboral, en donde caería en poder ser llamado un contrato nominado (subcontratación), pero de *carácter atípico* desde la perspectiva civil, puesto que se conformaría por varios contratos para su implementación y resolución (Ruiz y Cisneros, 2010: p.26).

Mientras la subcontratación puede definirse como un contrato mediante el cual una persona física o moral proporciona o pone a disposición propios trabajadores en beneficio de otra, cabe resaltar lo estipulado en el art. 14 de la LFT reformada en su inciso II donde dice “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”.

Aunado a lo anterior, en la subcontratación, primero la contratista “emplea” a trabajadores para ponerlos a disposición de la contratante. Así, la contratista se obliga a cumplir con las obligaciones como patrón, pero en el caso de que ésta incumpla con dichas obligaciones, la contratante será responsable solidaria con los trabajadores que utiliza.

En este sentido, se interpreta que primero existe un contrato de empleo entre la contratista y el trabajador, y éste, en segundo lugar, ofrece sus servicios (especializados) a la contratante. Entonces, en el sentido de que una parte ofrece servicios (especializados) a otra y recibe una remuneración, se asimila al contrato prestación de servicios profesionales bajo el derecho civil (Reynoso, Palli y Sánchez, 2011: pp.148–152).

A pesar de ello, en realidad existe una triangulación de contrato en la subcontratación, lo cual complicará explicar cabalmente la naturaleza jurídica de este contrato, como se refieren Ruiz y Cisneros arriba citados. Es decir, el contrato de prestación de servicios profesionales supone una relación igualitaria entre contratantes sin que se estime la subordinación. En caso de que exista una subordinación, se presume la relación laboral (arts. 20 y 21 de LFT) por lo que el contrato de prestación de servicios profesionales no cuadra cabalmente el esquema de subcontratación¹³⁾.

Por otra parte, existe la opinión de que las relaciones triangulares en la subcontratación pueden estar vinculadas con la figura de mandato, mientras en el hecho en que exista la subordinación, se le otorga la facultad al patrón de mandar y dirigir, organizar, fiscalizar y disciplinar la actividad del trabajador. Este esquema no figura el propio mandato debido a que la actividad que realiza el mandatario no estará dirigida, organizada, fiscalizada y disciplinada por el mandante¹⁴⁾.

Entonces, se interpreta que la subcontratación no se deriva ni de

13) Véase: RELACION LABORAL, REQUISITOS DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES. Amparo directo 1998/85. Telésforo Solís Caudillo. 13 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Emiliano Hernández Salazar. Tesis aislada. Tercer tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito. Séptima Época, Materia: Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Vol.205-216, Sexta Parte, p.422, disponible en: <http://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/248087>

14) Véase: MANDATO, SUBORDINACION INEXISTENTE EN EL. Amparo directo 6080/71. Fernando G. Coronado. 11 de agosto de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Registro digital: 244294. Tesis aislada. Cuarta Sala. Séptima Época, Materia (s): Laboral, Civil. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Vol. 44, Quinta Parte, p.35, disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/244294>

prestación de servicios profesionales ni de mandato, sino se trata de un *contrato atípico* en que prevalece la autonomía sin solemnidad para estipular derechos y obligaciones de las partes involucradas en él. Si bien, estará prohibido establecer condiciones que priven los derechos de los trabajadores conforme al principio constitucional y laboral.

Esta conceptualización jurídica provendría de que los asuntos laborales, incluyendo los aspectos civiles o bien más allá de los mismos, se deben tratar en el marco del derecho social.

Al revisar un contrato que se utiliza en la práctica¹⁵⁾, el concepto de la subcontratación se evidencia más claramente. En el contrato que se concierta entre la contratista y la contratante, su relación será de naturaleza civil en base a la cual se niega explícitamente la relación laboral en el vínculo entre la contratante y el personal de la contratista (trabajador subcontratado). Es decir, el trabajador en cuestión será empleado por la contratista y ésta es el único patrón.

Por ello, la dirección, capacitación, supervisión y adiestramiento del personal será única y exclusivamente responsabilidad de la contratista, y en consecuencia, ésta libera a la contratante de cualquier responsabilidad derivada de la relación laboral respecto del personal que en su caso pudiera asignar para cumplir con los servicios a los que se refiere el contrato.

Entonces, el trabajador subcontratado, en principio, no tendrá la obligación de sujetarse a la dirección de la contratante. Tampoco se

15) Aprovechando la ocasión, le expreso mi agradecimiento al Lic. Gerardo Valencia de la firma de abogados "Cuesta Campos" (CEO: Lic. Hugo Cuesta) por proporcionar el ejemplo del contrato. Cabe señalar que la firma cuenta con una apreciación a nivel internacional en los servicios que ofrece y ha atendido a diversas empresas japonesas inversionistas en la región Bajío de México.

considera como mandatario por lo que, por ejemplo, aunque viole con sus servicios a la contratante en la prestación o en el cumplimiento de mandato, no tendrá responsabilidad alguna como la que se establece en el art. 2565 del Código Civil Federal de México. Este aspecto está claro en el contrato al estipular que la contratista se obliga a indemnizar a la contratante por los daños y perjuicios que le ocasionen las reclamaciones que sus empleados y/o trabajadores de la contratista pudieren presentar en contra de la contratante.

A pesar de lo anterior, el trabajador subcontratado es quien realmente labora en la empresa-contratante y es lógico estimar que realiza sus obras bajo alguna dirección de la misma para que se reconozca una relación laboral. Sin embargo, la estructura del contrato en cuestión niega claramente ese supuesto a nombre de la autonomía o del contrato atípico.

Por cuestión del espacio, no se extenderá más la discusión sobre el concepto jurídico de este régimen, y a continuación, se observará el marco legal de la subcontratación establecido a través de la reforma laboral en 2021.

Régimen de la subcontratación en la LFT reformada en 2021

La reforma laboral de 2021 pretendía “eliminar” la subcontratación. Si bien, las modificaciones incorporadas tuvieron como objetivo principal permitir esta modalidad para aquellos proveedores que presten servicios u obras especializados, con tal de que dichos servicios no formen parte del objetivo social ni de su actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria (contratante) de los mismos. Los aspectos modificados pueden resumirse de la siguiente forma:

1.- En principio se prohíbe la subcontratación de personal: Así, el art. 12 se modificó por completo y se quedó de la siguiente manera: *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.*

Aquí también se distinguió claramente la diferencia entre las empresas de subcontratación y las agencias o intermediarios de empleo estableciendo el criterio del que los que *intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Pero, éstas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.*

De tal manera que los artículos 15-A a 15-D donde se establecieron el concepto legal de la misma, las distintas prohibiciones en el uso de esta modalidad y las obligaciones correspondientes tanto a contratistas como a contratantes se derogaron.

2.- Se permite la subcontratación de servicios y obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante: Como se refirió arriba, si bien la ley busca “eliminar” la figura de la subcontratación, no pretende erradicarla por completo, sino permite que las empresas puedan contratar la subcontratación en ciertos casos (frac. I del art. 13).

Cabe señalar que la frac. II del art. 13 establece que los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial¹⁶⁾, también serán considerados como especializados

16) Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.

Así mismo, 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 (frac. I del art. 14).

De esta manera, con las nuevas disposiciones legales, será legal que las empresas-contratantes subcontraten servicios u obras especializados que no sean la actividad principal de las mismas.

En este sentido, si una empresa se dedica a la fabricación de equipo de transporte, no podrá subcontratar a quienes lo hacen. Pero probablemente se le reconoce externalizar la distribución, promoción y venta de lo mismo, así como subcontratar servicios de limpieza, contabilidad e incluso publicidad. Por el contrario, si dicha empresa tuviera como objeto social en su estatuto social realizar fabricación, distribución y venta del equipo de transporte, no podría subcontratar a quienes lo hacen, distribuyen o venden.

En todo caso, estos servicios especializados deberán brindarse a través de las empresas-proveedoras legalmente registradas en la autoridad competente, como lo señala a continuación.

3.- Se requiere el registro obligatoriamente para aquellas empresas de subcontratación especializada ante la STPS¹⁷⁾ mediante previa acreditación de cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social (frac. I

17) STPS emitió los lineamientos para el registro de las empresas de subcontratación especializada en 24 de mayo de 2021; Publicados los lineamientos, las empresas tuvieron 3 meses para regularizarse y transferir a sus trabajadores.

del art. 15). Este registro (Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas: REPSE) deberá renovarse cada tres años (frac. II del art. 15).

4.- Las empresas beneficiarias de la subcontratación deberán responder frente a los trabajadores en caso de incumplimiento de las contratistas: De tal manera que 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 (frac. II del art. 14).

De esta manera, pretende evitar una simulación y defraudación fiscal a través de la subcontratación con la finalidad de proteger cabalmente los derechos de los trabajadores¹⁸⁾.

5.- Se endurecen las sanciones para el caso de incumplimiento de las empresas involucradas de sus obligaciones: Así, al patrón que no permita la inspección y la vigilancia que las autoridades competentes laborales ordenen en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella. El hecho de no permitir el desahogo de la inspección lo hará acreedor de una multa de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización (art. 1004-A).

Así mismo, a quien realice subcontratación de personal y a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con

18) Para ello, como se menciona en el contexto, se han reformado distintas leyes relativas, así como Código Fiscal, Ley del Impuesto Sobre la Renta y Ley de Impuestos de Valor Agregado junto con la LFT.

el registro conforme a los arts. 14 y 15, se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable (art. 1004-C). La cantidad máxima de esta multa se hizo diez veces más alta que la establecida en la ley anterior, donde podrá imponerse hasta 4 millones 481 mil pesos sin impedir la aplicación de prisión por tres años por delito de defraudación fiscal.

6.- Si bien no se trata de la propia subcontratación, la reforma estableció un criterio claro sobre el reparto de las utilidades con el fin de mejorar el derecho de los trabajadores, al estipular que su monto máximo tendrá tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años, que resulte más favorable al trabajador (frac.VIII del art. 127).

De tal manera se reformaron diversas disposiciones relativas a la subcontratación, que en principio se prohíbe su utilización en todos los sectores.

Uno de los problemas fue la vigencia del decreto modificador de la LFT. Para el sector privado el mismo decreto iba a entrar en vigor a partir de 1 de agosto de 2021 mientras para el sector gubernamental sería desde enero de 2021 (transitorios del decreto). Al respecto, hubo críticas por parte del sector privado sobre la diferencia de la aplicación ya que éste sector tenía que adaptarse al nuevo reglamento modificando el esquema e incorporando el personal subcontratado a las empresas durante un tiempo relativamente corto (tres meses).

Así mismo, durante el mismo lapso de adaptación, las empresas de subcontratación que continúen ofreciendo servicios especializados bajo el

esquema de la subcontratación tuvieron que tramitar la debida inscripción en el REPSE.

Por este problema, el Congreso modificó el decreto con la prórroga de un mes para la entrada en vigor para que las empresas interesadas cumplieran con reformas. Así la reforma entró en vigor a partir de 1 de septiembre en forma definitiva.

Impacto de la reforma laboral 2021

La eliminación del esquema de subcontratación tiene por objeto hacer que las empresas conviertan el personal subcontratado en el empleo directo, y asegurar y mejorar los derechos de los trabajadores (p.ej. seguro social) integrando a ellos al mercado laboral formal.

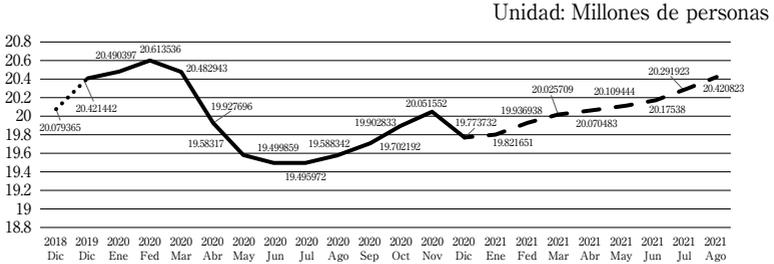
Se han observado diversos efectos de esta reforma durante cuatro meses de la publicación del decreto en cuestión.

Según la STPS en su comunicado del día 9 de julio de 2021 (a dos meses de la publicación de la nueva ley), la reforma laboral ha generado que 830 mil trabajadores hayan pasado a formar parte de las nóminas centrales de sus empresas, es decir, dejaron de ser personal tercerizado (STPS, 2021)¹⁹. La cifra corresponde al 18% de los 4.6 millones de personas encontradas en el esquema de subcontratación

Desafortunadamente se desconoce el método preciso de cálculo que se maneja para identificar dichas cifras, si bien, en el proceso de la

19) Respecto al reparto de utilidades, en la situación actual se reparten 56 mil millones de pesos, lo que equivale al 2.8% de las utilidades totales; con la reforma y la incorporación de nuevos trabajadores, se estima que se pagarán para el próximo año, 157 mil millones de pesos, equivalentes al 7.7 por ciento (STPS, 2021).

Gráfica I Trabajadores asegurados en IMSS a nivel nacional, 2018, 2019, 2020 y 2021 (ene-agosto)



Fuente: IIEG (2021a)

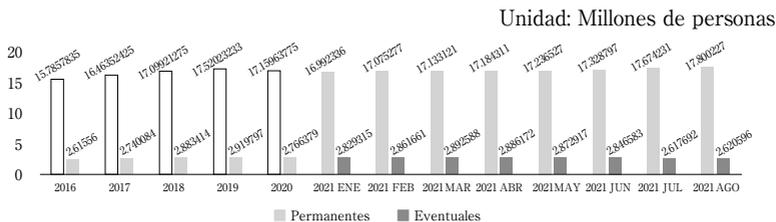
recuperación económica se observa un aumento de trabajadores asegurados en el IMSS durante abril a agosto de 2021 (350,340 personas) (Gráfica I).

Así mismo, según el dato de IMSS que clasifica el registro de trabajadores asegurados según modalidades que consisten en “permanentes” y “eventuales”, siendo aquél el trabajador que tiene una relación laboral por tiempo indeterminado (el trabajo de planta) y éste con la relación de trabajo para obra o tiempo determinado (el trabajo esporádico-accidente), se observa un aumento de “permanentes” a partir de abril de 2021 y por el contrario una disminución en “eventuales” alcanzando al nivel registrado en 2016 (Véase Gráfica II).

Posteriormente, con corte al 25 de julio de 2021, 2.3 millones de trabajadores han migrado de una empresa prestadora de servicios de personal a otra compañía, e incrementos del salario base de cotización de 12%, pasando de 472.50 a 529.40 pesos (Román, 2021).

Mientras el IMSS identifica otras cifras que son 2.5 millones de los

Gráfica II Trabajadores asegurados según modalidades registradas en el IMSS a nivel nacional 2016-2021 (ene-agosto)



*Las cifras de 2016-2020 son promedio anual

Fuente: IMSS (2021b)

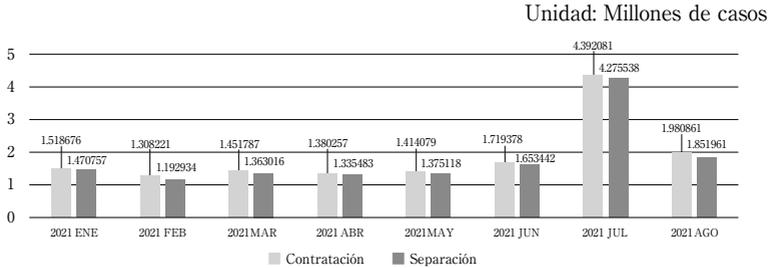
cuales se ha identificado a 1.9 millones que tuvieron un incremento salarial mayor o igual al 10 por ciento; el 27 por ciento de estos tuvo un incremento menor al 10 por ciento, y los que permanecen igual es un universo muy pequeño con apenas el 0.1 por ciento. No obstante, también identificó que al 23% de trabajadores que migraron de esquemas de subcontratación les redujeron su salario, lo que representa unos 575 mil empleados de los 2.5 millones²⁰.

Al día 1 de septiembre cuando entró en vigor completamente la nueva LFT, según el comunicado de la STPS, 2.7 millones de trabajadores fueron contratados directamente por el patrón (Maza, 2021).

Una contratación refiere al alta de un puesto de trabajo asociado a un registro patronal, del que no existió ese puesto en el mes inmediato anterior, en el IMSS o estaba asociado a otro registro, y por otra parte, una separación se trata de la baja de un puesto de trabajo de un registro

20) IMSS: al 23% de trabajadores que salieron de outsourcing le bajaron su salario, en *Milenio* (8 agosto 2021), disponible en: <https://www.milenio.com/negocios/imss-23-trabajadores-pasaron-nomina-bajaron-sueldo>

Gráfica III Comportamiento de la contratación y la separación de puestos de trabajo 2021 (ene-ago)



Fuente: IMSS (2021b)

patronal, ya sea que ese puesto de trabajo en el mes inmediato posterior se asocie con otro registro patronal o no se registre nuevamente al IMSS (IMSS, 2021c).

Al respecto, durante abril a agosto de 2021, se observa un movimiento activo, particularmente en julio cuando iba a entrar en vigor completamente la nueva LFT (Véase Gráfica III). No se identifica la causa específica, pero ciertamente hubo una gran separación de puestos de trabajo y otra contratación nueva, que se interpreta el cambio de patrón (pudiera ser de la contratista de subcontratación a la contratante) durante este periodo.

Así mismo, del universo de las 120 mil empresas que solicitaron el registro en el REPSE, concluyeron con el proceso del registro las 65 mil empresas hasta el 31 de agosto de 2021 (Pilar, 2021).

Según estas cifras, aún faltan unos 2 millones de los trabajadores subcontratados que no han sido migrados del esquema a agosto de 2021. Según el INEGI como se señaló anteriormente, hubo 4.6 millones de los trabajadores subcontratados por lo que debe seguir observándose si el resto se migra o se queda en el mismo esquema suponiendo que estén

ofreciendo los trabajos u obras especializados reconocidos por la ley²¹⁾.

Por otra parte, se tuvo una preocupación sobre un efecto adverso de la reforma, que es la pérdida del empleo.

Tabla I Tasa de desocupación a nivel nacional 2015-2021 (2T)

Unidad: %

2015 DIC	4.2
2016 DIC	3.5
2017 DIC	3.3
2018 DIC	3.3
2019 DIC	3.4
2020 DIC	4.6
2021 1T	4.4
2021 2T	4.2

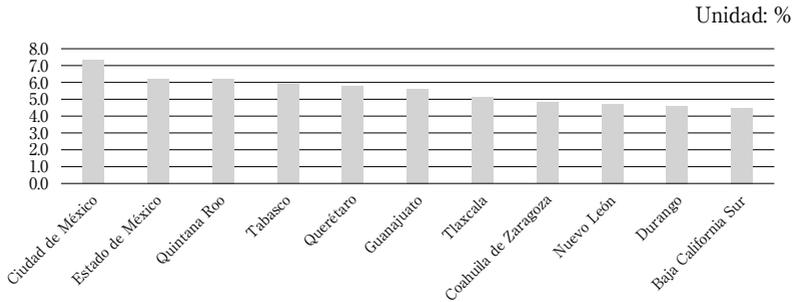
Fuente: INEGI (2021b)

A nivel nacional, la tasa de desocupación se está disminuyendo tras un decremento provocado por la pandemia en 2020. Si bien, aun está lejos de alcanzar al nivel de antes de la pandemia (Véase **Tabla I**). A segundo trimestre de 2021, todavía cuenta con más de diez entidades federativas que registraron la tasa mayor al promedio, que industrialmente tienen importancia (Véase **Gráfica IV**).

La delegación Querétaro de Canacindra (Cámara Nacional de la Industria de Transformación) ha anunciado que la reforma de la subcontratación ha

21) En el ámbito financiero, los bancos hasta el 30 de junio de 2021, contaban con 119,002 trabajadores contratados por terceros, lo cual representó una reducción de 8.1% respecto a los 129,526 trabajadores bajo subcontratación en el mismo mes de 2020 (Noguez, 2021).

Gráfica IV 11 entidades federativas con la tasa de desocupación mayor al promedio marcada en 2T de 2021



Fuente: IIEG (2021b)

sido un factor que está aumentando e influenciando el desempleo en la entidad donde las empresas aún se encuentran vulnerables debido al impacto de la pandemia, y la reforma generó dos situaciones en que unas empresas se regularizaron, pero dieron de baja a parte de sus trabajadores y otras que están operando en forma irregular, fuera de los cambios normativos, concluyendo que “la reforma entró en un pésimo momento, el tiempo fue malísimo” (Estrella, 2021).

Tras observar pros y contras de la reforma laboral, aún es pronto dar una evaluación definitiva de su impacto, debe seguir revisando distintos indicadores, entre los cuales, serán el aumento del empleo formal, el nivel salarial e incluso el número de empresas registradas en el REPSE. En conjunto, se logrará identificar los verdaderos impactos de esta reforma a la subcontratación. Desde luego, deberá tomar en cuenta la recuperación económica de la pandemia de la que aun México está sufriendo.

Conclusiones

El presente trabajo ha venido analizando el nuevo régimen de la subcontratación de México como una modernización legislativa laboral.

La historia de la ley laboral de México, o bien de la garantía del derecho social de México tiene una historia larga, mediante la cual ha establecido diversos reglamentos conducentes a la protección de los trabajadores, al menos legislativamente. La LFT promulgada en 1970 ha cambiado su figura conforme al mundo globalizado oportunamente.

La subcontratación es una costumbre continuada en México, la cual se regularizó bajo la reforma en 2012 con la finalidad de equilibrar la relación o asegurar un sistema justo entre patrón y trabajador. No obstante, se observaba el abuso frecuente del régimen de la subcontratación, el cual ha generado diversas discusiones.

La actual administración que pretende proteger la clase social vulnerable llegó a reformar este régimen. A través de su iniciativa, como se vio en el contexto, se modificaron casi todas las disposiciones relativas a la subcontratación incorporadas a la LFT de 2012. Así, el outsourcing está prohibido en principio, mediante lo cual pretenden aumentar el empleo directo garantizándoles a los trabajadores el goce tanto de seguro social como de reparto de las utilidades.

A pesar de lo anterior, el régimen de la subcontratación permite a las empresas un método de empleo flexible que propicia para la administración oportuna. Por ello, la reforma en 2021 ha adoptado un tipo de la “lista positiva” (art. 13 de LFT) mientras prohíbe la subcontratación como regla general. Si bien, hay problemas.

Por ejemplo, no existen reglamentos o guías claros sobre los servicios

que pueden ofrecerse bajo subcontratación, lo cual genera una incertidumbre a las empresas de outsourcing. El único criterio es que está permitido ofrecer los servicios especializados que no sean la actividad principal de las empresas clientes. Por esta falta de claridad, se dice que hubo bastantes empresas que se obligaron a modificar sus objetivos sociales en el periodo corto a partir de la promulgación de la LFT reformada.

Otro problema es la diferencia de la vigencia de la LFT entre el sector privado y público, lo cual es una regulación injusta para las empresas privadas. Así mismo, el eliminar el derecho de los trabajadores que laboren bajo el esquema de subcontratación podría ser una privación de la libertad de trabajo consagrada en la Constitución Política.

La reforma pretende proteger el derecho de los trabajadores, si bien, teniendo presente las circunstancias económicas del México actual, la decisión hubiera sido tomada políticamente, lo cual sería otro problema.

En todo caso, conforme al impacto inmediato, se observa que una gran cantidad de trabajadores formales ha cambiado de su patrón, lo cual pudiera suponer que muchos trabajadores hubieran salido del esquema de subcontratación. Desde luego, podría pensarse que fue un repunte del aumento del empleo en el proceso de la recuperación económica tras la pandemia.

Los datos precisos y específicos deben esperarse un tiempo más, mientras tanto, como se analizó brevemente en el presente trabajo, podríamos evaluar el efecto de la reforma con los indicadores tales como el aumento del empleo formal, el nivel salarial y el número de empresas registradas en el REPSE como prueba de que son empresas sin fraudes. El profundizar estos aspectos será la tarea en otra investigación en un futuro.

Bibliografía

- AMECH (Asociación mexicana del capital humano) (2019a) *La tercerización de personal, una vía para mayor creación de empleo formal, legal y con mejores beneficios*, México: AMECH
- (2019b) *Tercerización 360, un esquema laboral con amplios beneficios*, México: AMECH
- Banco de México (2019) *Informe trimestral enero-marzo 2019*. México: Banco de México
- Calderón, G. (2019) Colesterol del malo y del bueno, ¡Una gran oportunidad!, en *Expansión (11 de diciembre 2019)*, disponible en: <https://expansion.mx/opinion/2019/12/11/colesterol-del-malo-y-del-bueno-una-gran-oportunidad>
- Cámara de Diputados (2021) *Gaceta parlamentaria, No.5758-VII, Anexo VIII*, México: Cámara de Diputado
- CCE (Consejo Coordinador Empresarial) (2020) *Iniciativa de subcontratación incumple compromisos y pone en riesgo empleos, en comunicado de prensa (12 noviembre 2020)*, disponible en: https://cce.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/201112-VF_Comunicado_Iniciativa-subcontratacion-incumple-compromisos.pdf
- De la Rosa, E. (2021) Eliminar outsourcing será golpe devastador para la economía mexicana: Coparmex, en *Milenio (3 febrero 2021)*, disponible en: <https://www.milenio.com/negocios/eliminar-outsourcing-golpe-devastador-economia-coparmex>
- Estrella, V. (2021) Reforma a la subcontratación incide en desempleo: Canacindra Querétaro, en *El Economista (29 agosto 2021)*, disponible en: <https://www.economista.com.mx/estados/Reforma-a-la-subcontratacion-incide-en-desempleo-Canacindra-Queretaro-20210829-0064.html>
- IIEG (Instituto de información estadística y geográfica de Jalisco) (2021a) *Trabajadores asegurados por entidad federativa*, disponible en: https://github.com/DIEEF-IIEG/SIE/raw/main/Historicos/ta_entidad.xlsx
- (2021b) *Tasa de desocupación por entidad federativa*, disponible en: <https://github.com/DIEEF-IIEG/SIE/raw/main/Tabulados/td-entidad.xlsx>
- IMSS (Instituto Mexicano de Seguro Social) (2021a) *Conoce al IMSS*, disponible en:

- <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss>
- (2021b) *Consulta dinámica (CUBOS)*, disponible en: http://cognos.imss.gob.mx/cubo_cp.asp
- (2021c) *Glosario de términos de consulta dinámica (CUBOS)*, disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/GlosarioCubo.pdf>
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2019) *Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas*, México: INEGI
- Leyva R., J. (2021) Outsourcing: el origen de la reforma no fueron los trabajadores, en *El Financiero (30 abril 2021)*, disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/jeanette-leyva/2021/04/30/outsourcing-el-origen-de-la-reforma-no-fueron-los-trabajadores/>
- López P., M. (2010) El outsourcing: el incumplimiento de los derechos de los trabajadores, en *Gestión de las personas y tecnología, Vol.3, No.7*, Chile: Universidad de Santiago de Chile
- Maza, A. (2021) Dejan outsourcing 2.7 millones de empleados, en *El Sol de México (5 septiembre 2021)*, disponible en: <https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/dejan-outsourcing-2.7-millones-de-empleados-7173775.html>
- Morena (Movimiento Regeneración Nacional) (2018) *Proyecto Alternativo de Nación 2018 – 2024*, disponible en: https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/94367/CG2ex20171_2-22-rp-5-2-a2.pdf
- Noguez, R. (2021) Bancos se despiden del outsourcing; así han migrado a sus empleados, en *Forbs (10 agosto 2021)*, disponible en: <https://www.forbes.com.mx/negocios-bancos-mexico-despiden-outsourcing/>
- Okabe, T. (2019) Reforma laboral y la industria automotriz en México, en *Iberoamericana, Vol. 40, No. 2*, Japón: Instituto Iberoamericano, Universidad de Sofía
- Pilar, M., M. (2018) Los ocho ejes de la política laboral del gobierno electo, en *El Economista (8 julio 2018)*, disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Los-ocho-ejes-de-la-politica-laboral-del-gobierno-electo-20180708-0033.html>

- (2020) AMLO anuncia que enviará al Congreso de la Unión una iniciativa para desaparecer el outsourcing, en *El Economista* (27 octubre 2020), disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/AMLO-anuncia-que-enviara-al-Congreso-de-la-Union-una-iniciativa-para-desaparecer-el-outsourcing-20201027-0043.html>
- (2021) Registradas, 65,000 empresas de servicios especializados; queda atrás la era del outsourcing, en *El Economista* (1 septiembre 2021), disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Registradas-65000-empresas-de-servicios-especializados-queda-atras-la-era-del-outsourcing-20210901-0026.html>
- PROFEDET (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo) (2021) La STPS inició los “Diálogos nacionales sobre la participación de las utilidades de las empresas”, en *Blog de PROFEDET* (20 enero 2021), disponible en: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/la-stps-inicio-los-dialogos-nacionales-sobre-la-participacion-de-las-utilidades-de-las-empresas>
- Reynoso C., C., Palli, B. y Sánchez C., A. (2011) *La subcontratación: un fenómeno global*, México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Román, O. (2021) Reforma al outsourcing, entre la prórroga del plazo y las dudas persistentes, en *El Economista* (4 agosto 2021), disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Reforma-al-outsourcing-entre-la-prorroga-del-plazo-y-las-dudas-persistentes-20210803-0090.html>
- Ruiz M., S. y Cisneros S., M. (2010) *El outsourcing desde la perspectiva jurídica, laboral y administrativa de México y el mundo y su problemática actual*, presentado en el XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas (Mesa 01-Aspectos legales de la organización), disponible en: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/01_03_Outourcing.pdf
- Sandoval, A. (2019) Estas son las cifras que describen el impacto del outsourcing en México, en *Altonivel* (22 abril 2019), disponible en: <https://www.altonivel.com.mx/economia/estas-son-las-cifras-que-describen-el-impacto-del-outsourcing-en-mexico>
- STPS (Secretaría de Trabajo y Previsión Social) (2021) Con la reforma en materia de subcontratación, el reparto de utilidades crece de 2.8 a 7.7% en el pago a los trabajadores, en *Boletín No. 069/2021*, México: STPS, disponible en: <https://>

- www.gob.mx/stps/prensa/con-la-reforma-en-materia-de-subcontratacion-el-reparto-de-utilidades-crece-de-2-8-a-7-7-en-el-pago-a-los-trabajadores?idiom=es
- アギラール, ラウラ (2014) 「メキシコ労働法改正—多様な労働契約と海外直接投資におけるその効果—」, 『国際商事法務』 Vol.42, No.11, 日本: 国際商事法研究所
 - 岡部拓 (2008) 「メキシコ連邦労働法第 47 条に関する解雇事由の解釈について」, 『国際商事法務』 Vol.36, No.7, 日本: 国際商事法研究所
 - (2018) 「まえがき— 2018 年メキシコ大統領選を終えて」, 『成城大学経済研究所研究報告 No.85』, 日本: 成城大学
 - 中川和彦 (2000) 「ラテンアメリカ法の基盤」, 日本: 千倉書房

Otras fuentes:

- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos: <https://www.gob.mx/conasami>
- Decreto por el que reforma la LFT: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021
- “IMSS: al 23% de trabajadores que salieron de outsourcing le bajaron su salario”, en *Milenio* (8 agosto 2021), disponible en: <https://www.milenio.com/negocios/imss-23-trabajadores-pasaron-nomina-bajaron-sueldo>
- Programa Jóvenes construyendo el futuro: <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>
- Seminario judicial de la Federación: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFHome/Index.html>