

¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro

The End of Outsourcing in Mexico? Characteristics of the New Legislation and Future Prospects

Janette Brito Laredo*  <https://orcid.org/0000-0002-0525-6406>
Jorge Carrillo Viveros**  <https://orcid.org/0000-0002-2008-8818>
Redi Gomis Hernández***  <https://orcid.org/0000-0002-1515-3929>
Alfredo Hualde Alfaro****  <https://orcid.org/0000-0002-4266-2761>

Resumen

Objetivo: analizar la subcontratación laboral en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de México, aprobada en abril de 2021, compararla con la de 2012 y reflexionar sobre sus probables efectos en la dinámica laboral. **Metodología:** se compararon las dos últimas reformas para determinar qué se modificó y qué permanece en relación con la subcontratación laboral. Se revisaron los debates políticos y la dinámica cuantitativa en años recientes. **Resultados:** en algunos puntos los cambios son significativos; en otros, permanecen las normas anteriores. El giro más importante de la reforma atañe a los mecanismos de garantía para el cumplimiento de la norma. **Limitaciones:** el poco tiempo transcurrido desde la promulgación de la nueva reforma constituye la principal limitación para el análisis de sus consecuencias. **Valor:** el análisis y las conclusiones son un aporte novedoso a la discusión académica sobre los efectos de los giros políticos en los fenómenos sociales. **Conclusiones:** la reforma sobre la subcontratación presenta al mismo tiempo rupturas con la normatividad anterior y continuidad. Las consecuencias preliminares son inciertas. Hay indicios para pensar que la subcontratación laboral disminuirá de forma sustantiva, pero no la precarización.

Palabras clave: outsourcing; subcontratación; empleo; reforma laboral.

Abstract

Objective: to analyze labor outsourcing in the 2021 Labor Federal Law reform in Mexico versus the one carried out in 2012, and to reflect on its probable effects on labor dynamics. **Methodology:** the comparison between the last two reforms to the Law to determine what is modified and what remains in relation to labor subcontracting. The political debates and the quantitative dynamics in recent years are reviewed. **Results:** in some aspects there are significant changes; in others, the previous regulations remain. The most important turn of the reform concerns the mechanisms to guarantee compliance with the norm. **Limitations:** the short time that has elapsed since the promulgation of the new reform constitutes the main limitation for the analysis of its consequences. **Value:** the analysis and the conclusions constitute a novel contribution to the academic discussion on the impacts of political turns on social phenomena. **Conclusions:** the reform on outsourcing presents ruptures with the previous regulation, but it also has continuity features. The preliminary impacts are uncertain. There are signs to think that labor outsourcing will decrease but not the precarious employment.

Keywords: outsourcing; subcontracting; employment; labor reform.

■ **Cómo citar:** Brito Laredo, J., Carrillo Viveros, J., Gomis Hernández, R., y Hualde Alfaro, A. (2022). ¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro. *región y sociedad*, 34, e1558. doi:10.22198/rys2022/34/1558

*Autora para correspondencia. Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales. Calzada Universidad núm. 1. Fraccionamiento San Fernando, C. P. 21460. Tecate, Baja California, México. Correo electrónico: jbrito@uabc.edu.mx

**El Colegio de la Frontera Norte, Departamento de Estudios Sociales. Carretera Escénica Tijuana-Ensenada, Km 18.5, San Antonio del Mar, C. P. 22560. Tijuana, Baja California, México. Correo electrónico: carrillo@colef.mx

***Colegio de la Frontera Norte, Departamento de Estudios Sociales. Carretera Escénica Tijuana-Ensenada, Km 18.5, San Antonio del Mar, C. P. 22560. Tijuana, Baja California, México. Correo electrónico: rgomis@colef.mx

****El Colegio de la Frontera Norte, Departamento de Estudios Sociales. Carretera Escénica Tijuana-Ensenada, Km 18.5, San Antonio del Mar, C. P. 22560. Tijuana, Baja California, México. Correo electrónico: ahualde@colef.mx

Recibido: 6 de octubre de 2021.

Primera ronda de evaluación: 7 de enero de 2022.

Segunda ronda de evaluación: 18 de mayo de 2022.

Aceptado: 31 de mayo de 2022.

Liberado: 5 de octubre de 2022.



Esta obra está protegida bajo una Licencia
Creative Commons Atribución-No Comercial
4.0 Internacional.

Introducción

Una de las reformas más polémicas del gobierno encabezado por Andrés Manuel López Obrador es la que tuvo como objetivo prohibir los procesos de subcontratación laboral en México, conocidos como *outsourcing*. De hecho, la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de subcontratación, promulgada en abril de 2021, impone fuertes restricciones a estas prácticas al limitarlas a los servicios especializados que no formen parte del objeto principal de la empresa contratante. En segundo lugar, la reforma se propone controlar a las empresas que suministran la subcontratación laboral mediante su inscripción a un padrón organizado y avalado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En tercer lugar, se contemplan severas sanciones para las empresas que incurran en violaciones a las nuevas regulaciones. Otro aspecto importante que se determinó es la forma en la que se deben repartir las utilidades.

La reforma se proponía, por un lado, acabar con las prácticas laborales que, de acuerdo con el discurso gubernamental, vulneraban los derechos laborales de los trabajadores; por otro lado, impedir la evasión fiscal en la que incurrían una buena parte de las empresas que operaban con el régimen de subcontratación. Algunos funcionarios del gobierno y el propio presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, han esgrimido de forma pública ambas vertientes del tema como justificación para modificar la legislación. Estas ideas se reforzaban con el argumento de que el outsourcing había crecido demasiado en los últimos sexenios, lo cual ocasionaba que muchos de los trabajadores subcontratados sufrieran violaciones a sus derechos laborales.

Así, en la iniciativa para aprobar la reforma que el presidente López Obrador presentó a la Cámara de Diputados el 12 de noviembre de 2020, se enunciaban las siguientes prácticas derivadas del outsourcing laboral:

El traslado de trabajadores de una empresa (contratante) a otra creada exprofeso (contratista), con el único fin de que esta última se encargue del manejo y pago de nóminas bajo condiciones distintas y menos favorables que aquellas que rigen para las personas trabajadoras de la contratante.

La realización de actividades laborales similares en beneficio de la contratante mediante esquemas de simulación, por lo que las personas trabajadoras de la contratista no se encuentran bajo la dependencia de la contratante y por ende de su nómina, misma que es cubierta por la contratista.

Las actividades laborales preponderantes para el contratante siguen siendo las mismas que las realizadas por las personas trabajadoras del contratista, aunque las que las realizan no forman parte formalmente del primero.

Se registra a las personas trabajadoras con un salario menor al que perciben, lo que ocasiona que su jubilación sea calculada conforme al salario registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y no con el salario que realmente perciben.

Se dan [sic] de alta a las personas trabajadoras con un salario inferior al que realmente perciben, con lo que se comete un fraude a la seguridad social. (STPS, 2020)

Esas prácticas afectaban de manera negativa las pensiones, el fondo de vivienda y las indemnizaciones por despido, entre otros derechos. Además de las formas convencionales del outsourcing, a veces las empresas se *desdoblaban* creando una segunda razón social de su propiedad (*insourcing*) que contrataba a los trabajadores y gestionaba su relación. En casos extremos, con claros visos de fraude, algunas empresas recurrían a las denominadas *factureras* que simulaban operaciones productivas inexistentes. Por parte del sector empresarial, un vocero de Manpower reconocía que, de las 2 000 empresas dedicadas al outsourcing, alrededor de 1 500 operaban en la ilegalidad (Miguelés, 2021a).

Sin embargo, desde la perspectiva empresarial, el outsourcing beneficia a las empresas en muchos aspectos. Entre los más importantes: tener acceso a mejores y más eficientes procesos de gestión, realizar actividades que no han alcanzado la escala de producción adecuada, aumentar los conocimientos y las habilidades, reducir los costos de equipamiento, materias primas e inmuebles, aumentar la velocidad de inserción en los mercados, reducir el ciclo de desarrollo del producto, adquirir tecnología de vanguardia, ahorrar conocimientos y talento, incluir la investigación y el desarrollo y facilitar la innovación constante (Ermida y Colotuzzo, 2009; Ermida y Orsatti, 2009).

El sector empresarial mostró oposición a la reforma fundamentando é empresas contratistas y les restringe sus posibilidades de competir en los mercados en los cuales operan. En segundo lugar su regulación, y sobre todo su prohibición, les obligaría en muchos casos a contratar a los trabajadores asalariados de las empresas subcontratistas y, en consecuencia, les restaría competitividad en sus procesos productivos por el encarecimiento de la mano de obra. Los empresarios rechazaban también que muchas de las empresas que utilizaban el *outsourcing* incumplieran lo contemplado en la reforma del 2012 por lo que la reforma, en su opinión, no era necesaria.

Teniendo en cuenta los antecedentes descritos, este artículo se propone analizar el proceso de aprobación de la regulación del outsourcing laboral y determinar las implicaciones para los trabajadores. Para cumplir con este objetivo, se desarrolló la siguiente estrategia metodológica: se realizó un estudio analítico a partir de la investigación documental; se analizó cuantitativamente la evolución del outsourcing en México y se hizo un ejercicio comparativo entre las reformas a la Ley Federal de Trabajo de 2012 y la ley de 2021.

El trabajo se organiza de la siguiente manera: en la primera parte, tras una breve descripción del contexto internacional en el que nace y se expande el outsourcing, se plantea, con base en la literatura, una discusión conceptual de la subcontratación y otras nociones similares que a veces se utilizan como equivalentes. En la segunda parte se describe la importancia cuantitativa de los procesos de subcontratación y su evolución reciente en México a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En la tercera parte, y con base en el análisis

comparativo, se expone el panorama de la regulación prevista en la reforma de 2012, así como las similitudes y las diferencias con la ley aprobada en 2021. En la cuarta sección, a partir del propio análisis, se discuten las ventajas y desventajas de dicha reforma y se reflexiona sobre sus implicaciones. En las conclusiones se presentan los resultados que hasta el momento de redactar el artículo se tenían acerca de los efectos en el empleo derivados de la reforma a la ley en lo que respecta al outsourcing, y se presenta un conjunto de interrogantes para futuras investigaciones.

Algunas precisiones sobre el concepto de subcontratación

El fenómeno de la subcontratación laboral (outsourcing, como se le denomina en México) es una de las tendencias que se da, al menos desde la década de 1970, como estrategia de las empresas para ganar competitividad en un contexto de globalización y propiciar una constante reestructuración productiva. Su puesta en práctica se extendió mucho a partir de 1980, cuando las empresas comenzaron a utilizar el servicio de terceros para realizar tareas rutinarias, como limpieza, comida, gestión de nóminas y otras (Davis-Blake y Broschak, 2009).

La tendencia hacia el uso del outsourcing laboral es parte del objetivo de flexibilizar los mercados de trabajo para reducir costos, en este caso, laborales. La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONU-DI) explica que, durante los últimos treinta años, los mercados de subcontratación industrial han crecido a un ritmo más rápido que el sector industrial en su conjunto (Morcos y Crombrughe, 2004).

Factores económicos, tecnológicos, laborales y políticos explican la adopción de esta práctica en las empresas y en sus cadenas productivas. Sin embargo, las prácticas de subcontratación han afectado a menudo de forma negativa las condiciones de empleo de los trabajadores: han provocado la pérdida de poder de los sindicatos y han propiciado que las empresas evadan la responsabilidad para con sus empleados (Ermida y Colotuzzo, 2009; Ermida y Orsatti, 2009; Garza, 2012; Iranzo y Richter, 2012). Ello no es un resultado inevitable de la práctica del outsourcing. Aunque Celis (2012, p. 10) subraya que, en América Latina, se considera *perversa* la subcontratación predominante, se reconoce que ciertas empresas generan trabajos y venden actividades mediante los cuales crean espacios laborales de calidad. De todos modos, Leite (2012) correlaciona la subcontratación con la precarización del trabajo.

En cualquier caso, para comprender el fenómeno de la subcontratación es necesario acotar el concepto y diferenciarlo de otros términos que se han utilizado como sinónimos: desconcentración, descentralización, tercerización, externalización e intermediarismo. De manera general, se dice que el outsourcing es el acto de obtener bienes o servicios *fuera* de las fronteras de la firma cuando estos podrían ser creados de forma interna por los trabajadores o gerentes de la firma (Davis-Blake y Broschak, 2009, p. 322). Otro aspecto se refiere a la delimi-

tación de qué es lo que se subcontrata: ciertas empresas subcontratan con sus proveedores solo el suministro de un producto o servicio, ya sea para ahorrar costos o para obtener servicios o productos de mejor calidad que la empresa no puede desarrollar. Sin embargo, la subcontratación que en realidad concierne a la reforma que se analiza en este artículo, es aquella en la cual las empresas subcontratan a un tercero que se asume como patrón y que suministra trabajadores encargados de realizar determinadas tareas. Esta precisión es un punto de partida importante, aunque en la bibliografía revisada las definiciones no están exentas de ambigüedad y de diferentes interpretaciones que se hallan, a veces, en las propias legislaciones de cada país (Ermida y Colotuzzo, 2009).

Con respecto a los términos antes citados, Ermida y Colotuzzo (2009) y Ermida y Orsatti (2009) precisan que la desconcentración o la descentralización se da en el ámbito de las empresas que, por distintas razones, otorgan mayor autonomía a las secciones, divisiones o subsidiarias con las que trabajan pero que no implican, necesariamente, transformaciones en la regulación de las relaciones que se dan entre ellas.

La tercerización -outsourcing, externalización, deslocalización o exteriorización- es el segundo paso de la descentralización. Implica el traslado de funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas), reales o ajenas a la empresa de forma ficticia.

Según los autores citados, conviene diferenciar entre varias formas jurídicas básicas. En la primera, que coincide con la definición en sentido estricto, la OIT señala que la subcontratación de la producción se da cuando “una empresa confía a otra 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” (citado en Ermida y Colotuzzo, 2009, p. 14). En la segunda, la subcontratación laboral, el principal objetivo es el suministro de mano de obra por parte del subcontratista o suministrador de personal a la empresa usuaria, la cual definirá y supervisará las tareas a realizar y puede pedir a los interesados que trabajen en sus locales junto con sus propios asalariados o que lo hagan en otra parte, si la organización de la producción así lo requiere. Los autores mencionados consideran que el suministro de mano de obra es parte de la subcontratación en un sentido amplio.

Además de estas dos modalidades de subcontratación, otra figura que interviene en estos procesos es la del intermediario. Al respecto, hay varias acepciones no siempre coincidentes. La que aquí nos interesa es aquella en que una empresa provee mano de obra a otra y de ello obtiene un beneficio, pero no tiene ninguna responsabilidad posterior en relación con los trabajadores reclutados. Las denominadas empresas de trabajo temporal son las que a veces llevan a cabo este tipo de subcontratación pues, como afirman otros autores, “la finalidad expresa de la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal es utilizar una mano de obra sin tener que asumirla como propia” (Iranzo y Richter, 2012, p. 43), lo que facilita el despido y obstaculiza la sindicalización.

Más allá de interpretaciones y matices, lo que está en juego en las distintas modalidades de subcontratación es qué empresas asumen la condición de

patrón y, en consecuencia, las responsabilidades laborales que esa posición conlleva. Aunque en las legislaciones laborales de América Latina la condición de patrón la posee siempre el contratista (empresa que provee mano de obra a otra), tres razones condujeron a plantear la necesidad de una regulación. 1) La insolvencia de muchos contratistas, que provoca que no cumplan con sus obligaciones y que no respeten los derechos de los trabajadores a su cargo. 2) A veces las empresas beneficiarias (contratantes) usan la empresa contratista como mecanismo para evadir sus responsabilidades laborales. 3) Las diferencias entre las condiciones de trabajo de la empresa beneficiaria (contratante) y las de la empresa contratista (Iranzo y Richter, 2012, p. 45).

Otro aspecto importante que ha tenido en cuenta la legislación mexicana y la de otros países, es el tipo de actividades que se subcontratan. Algunas empresas se limitan a subcontratar servicios o trabajadores que solo se hacen cargo de actividades que no forman parte de la actividad principal de las empresas. Estas actividades van desde tareas simples, como la limpieza, hasta los servicios profesionales (legales, *software*, etcétera). Otras veces se subcontrata personal para realizar actividades no especializadas o que no forman parte del objeto principal de la empresa (Davis-Blake y Broschak, 2009, p. 322). Se trata de una diferencia importante a efectos regulatorios, porque este último tipo de subcontratación está restringido o prohibido en varios países, incluido México.

Evolución reciente de los procesos de subcontratación laboral en México: una mirada cuantitativa

En esta sección se pretende analizar el fenómeno de la subcontratación laboral en México desde una óptica cuantitativa, sin que ello implique una valoración integral del mismo, para lo cual sería necesario, entre otros requerimientos, contar con datos de los que se carecen en la actualidad. Un buen ejemplo serían las cifras concernientes a las diferentes dimensiones asociadas con la calidad de los empleos subcontratados. Por ello, aquí se examinará solo el dinamismo en el volumen del empleo subcontratado, utilizando para ello como indicador el peso de este tipo de empleo en la estructura del empleo total dentro de las unidades económicas.

Esta cuestión constituye una arista importante de la problemática de la subcontratación laboral en México, si se repara en que la existencia de un supuesto auge en el empleo de trabajadores subcontratados fue uno de los argumentos esgrimidos en la esfera política para justificar la necesidad de revisar y finalmente modificar en 2021 la legislación de 2012 sobre esta materia.

Varias son las fuentes de datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para evaluar de manera cuantitativa esta cuestión. Las principales son los Censos Económicos (CE), la Encuesta Anual de la Industria Manufacturera (EAIM), la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) y la Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX). En todas ellas los establecimientos eco-

nómicos, con perfiles distintos, constituyen la unidad de análisis. Y si bien incorporan alguna información relacionada con el empleo subcontratado, como parte de las características propias de las unidades, la información se ofrece de manera agregada, lo cual limita muchísimo los análisis que se pueden realizar en concreto.

Cada una de esas fuentes de datos tiene al mismo tiempo fortalezas (como la periodicidad o que abarquen todos los establecimientos) y debilidades (como basarse en muestras o tener intervalos de tiempo largos), cuya evaluación siempre va a depender de su grado de adecuación a los objetivos perseguidos. Por ejemplo, la periodicidad de la EMIM y de la IMMEX es mensual; anual en el caso de la EAIM y quinquenal para los CE. Y en cuanto a la población objetivo, solo es universal en los CE, mientras que es parcial en las restantes fuentes: empresas manufactureras (EAIM y EMIM) y manufactura y servicios de exportación (IMMEX).

Para el desarrollo en particular de esta sección, el énfasis está en los CE disponibles para los años 2003, 2008, 2013 y 2018, por dos razones. En primer lugar, por su condición censal confiere un mayor nivel de confiabilidad de los datos. En segundo lugar, por su carácter universal, las unidades económicas enlistadas en ese censo atraviesan todo el espectro de las actividades económicas codificadas bajo el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN).

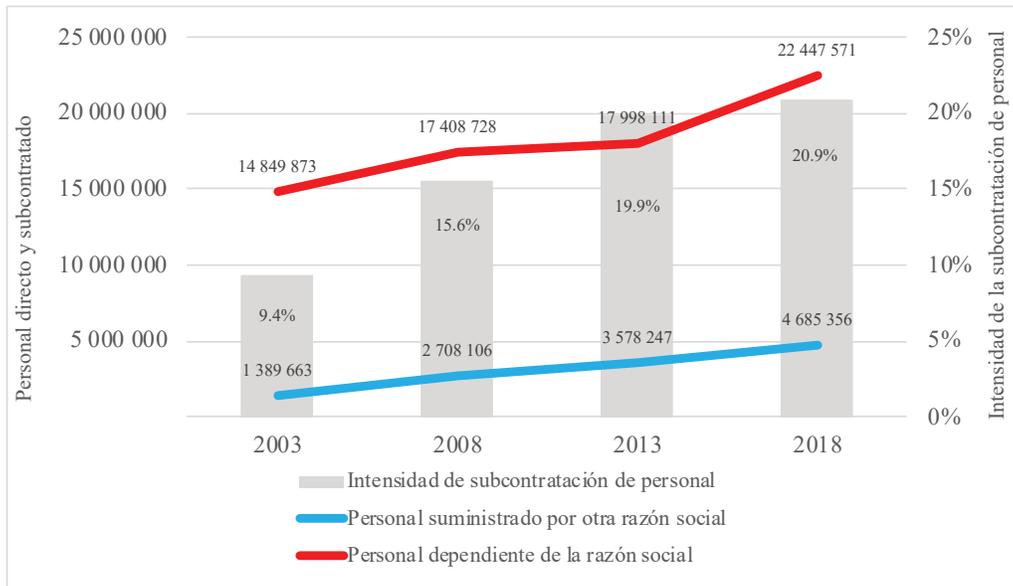
Dinámica del empleo subcontratado

En números absolutos, la subcontratación laboral se ha ido expandiendo de modo consistente en México en lo que va de siglo XXI. Constituye una tendencia que se aprecia con claridad en los censos económicos. Tal como se observa en la figura 1, el total del personal en los establecimientos suministrados por otra razón social¹ fue en cada corte censal mayor que en el anterior. Es importante notar que algo similar ocurrió con el volumen de trabajadores propios (dependientes de la razón social), que también creció entre 2003 y 2018, aunque a un ritmo global menor, además de que lo hizo con mayor variabilidad.

Más que registrar la dinámica de los cambios en las magnitudes absolutas de los trabajadores propios y los subcontratados, es preferible medir la relación numérica entre ambos parámetros, como es el caso del índice de Intensidad de Subcontratación de Personal (ISP), que captura el grado con el que las empresas usan la mano de obra suministrada por otra razón social en comparación con el uso que hacen del personal dependiente de la empresa. Su fórmula consiste en la división del personal suministrado por otra razón social por el personal dependiente de la razón social (Sánchez et al., 2019). La dinámica correspondiente a este índice se recoge en las barras de la misma figura 1.

¹ "Personal suministrado por otra razón social" es la nomenclatura que usan las estadísticas del INEGI para referirse a los trabajadores subcontratados, en el entendido de que no son trabajadores registrados de manera formal en la empresa encuestada. Estos últimos, trabajadores propios, son definidos como "dependientes de la razón social", es decir, de la empresa a la que se le aplica el cuestionario.

Figura 1. Variación en México del volumen absoluto del personal subcontratado y del personal propio, así como de la intensidad de subcontratación, para los años censales 2003, 2008, 2013 y 2018



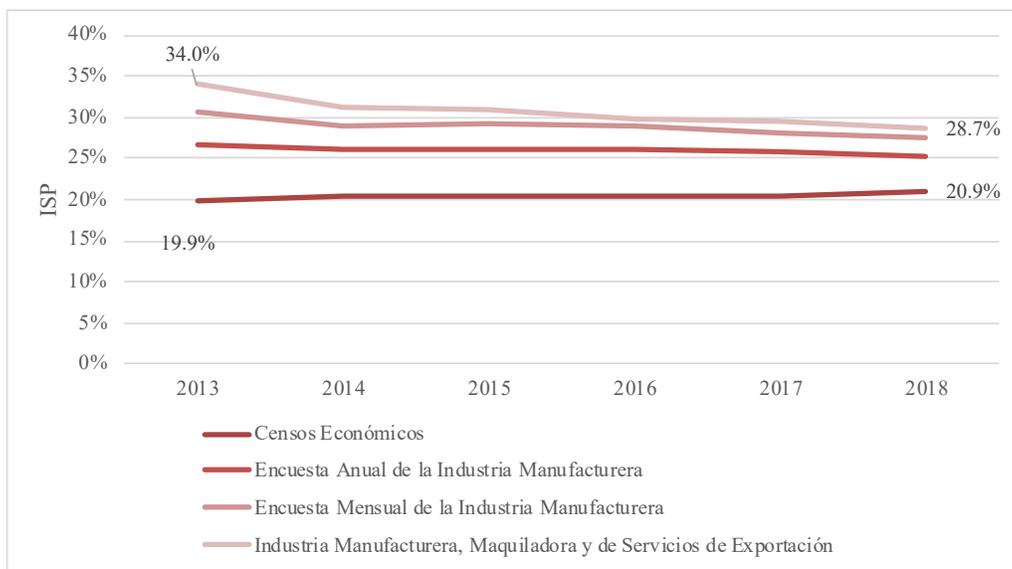
Fuente: elaboración propia a partir de los Censos Económicos (INEGI, 2021a).

Entre 2003 y 2018 el peso de los subcontratados en las empresas mexicanas tuvo un incremento sustancial: de 9.4% a 20.9%. Pero llama la atención que ese crecimiento no fue regular, sino que se produjo principalmente entre 2003 y 2013. Y a partir de ese último año, la ISP también crece, pero de manera marginal. Lo llamativo de esta evolución es que el año 2013 marca de alguna manera el inicio de una nueva fase en el fenómeno de la subcontratación, considerando las modificaciones sustantivas en esta materia que sufrieron las leyes laborales en el año anterior.

Este resultado, si bien no es coincidente con el que muestran otras fuentes, tampoco es por completo discordante. La figura 2 presenta una comparación de la evolución de la ISP según varias fuentes. Hay, claro está, discrepancias y coincidencias. Recordemos que son encuestas a universos distintos. Quizás la diferencia más relevante sea que, mientras la ISP tiende al alza en los CE, en las restantes fuentes lo hace a la baja. Pero, en términos de coincidencias, sobresalen dos. Una, que las tendencias que se observan, tanto al alza como a la baja, son en todos los casos suaves, sin rebotes ásperos en ese periodo. Y dos, que al final de este las diferencias entre las cifras se cierran.

La idea más notoria que expresan los datos es que las modificaciones de 2012 a las leyes no parecen haber tenido un impacto numérico significativo en la subcontratación laboral. Al mismo tiempo, es importante el hecho de que la tendencia al alza se haya interrumpido, incluso que vaya un poco a la baja a partir de 2012.

Figura 2. Evolución de la ISP de 2013 a 2018.
Comparación entre varias fuentes del INEGI



Nota: ISP (intensidad de subcontratación de personal) = personal suministrado por otra razón social/personal dependiente de la razón social.

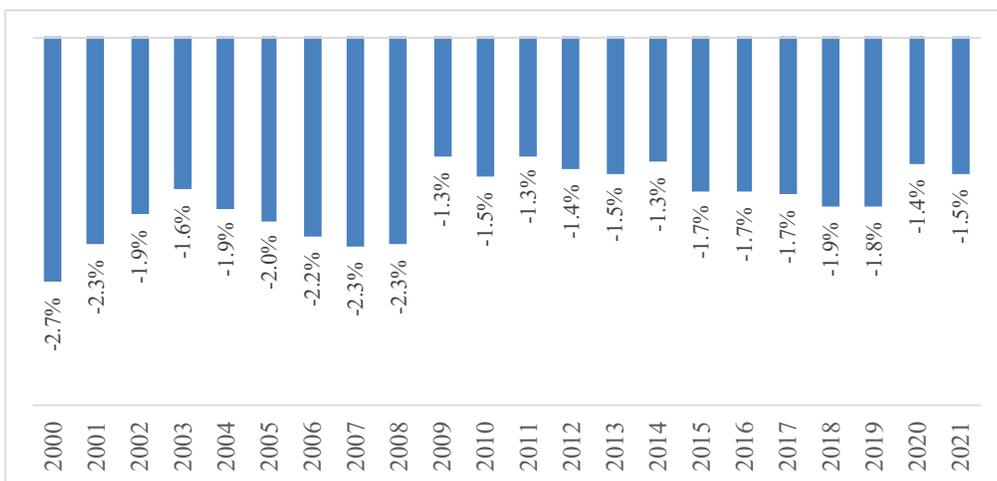
Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas del INEGI (2021a, 2021b, 2021c y 2021d).

En resumen, los datos oficiales muestran que, si bien en los últimos años la subcontratación en términos absolutos ha crecido de forma consistente en México, su importancia relativa no ha sufrido una variación sustantiva, sobre todo en el periodo posterior a la reforma laboral de 2012. Por otra parte, la evolución de la importancia de la subcontratación dentro de la estructura de los empleos en las empresas presenta pautas heterogéneas entre los distintos sectores y subsectores, como es el caso de las industrias electrónica y aeroespacial en Baja California (Carrillo y Gomis, 2019), los *call centers* en Tijuana y en la Ciudad de México (Micheli y Hualde, 2009) y la industria automotriz en el centro del país (Covarrubias, 2019).

Caída del empleo en diciembre

Los registros históricos del empleo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) han hecho visible una dinámica recurrente del mercado de trabajo en México: en cada diciembre ocurren pérdidas de plazas formales (véase figura 3). Este fenómeno ha sido presentado por el gobierno actual como una consecuencia negativa del outsourcing laboral, por considerar que se trata de una estrategia para evitar el pago de aguinaldos y otras prestaciones que por lo regular se otorgan a los trabajadores al final del año, estrategia que rompe además la continuidad de la relación laboral y, por lo tanto, la acumulación de antigüedad (Hernández, 2022).

Figura 3. Caída porcentual del empleo formal entre noviembre y diciembre, de 2000 a 2021



Fuente: elaboración propia con datos del IMSS (2022).

Esta interpretación del gobierno de México ha sido, sin embargo, objetada. Por ejemplo, *Factor Capital Humano (2021)* y *Hernández (2022)* atribuyen el descenso en el número de trabajadores afiliados al IMSS en diciembre a la dinámica estacional de la economía. La causa del fenómeno no sería el empleo subcontratado, sino el empleo temporal, que se incrementaría con el aumento de las compras en las fechas navideñas, para después disminuir de nuevo con la desaparición de la alta demanda de bienes y servicios. Pero otro argumento en contra de la visión gubernamental sobre la misma cuestión tiene que ver con el hecho de que también en diciembre de 2021 se volvió a presentar, como siempre, la caída formal del empleo (véase figura 3), cuando la subcontratación ya había dejado de ser una actividad permitida de manera legal. Vista esta realidad desde la perspectiva gubernamental de los impactos de la nueva ley, podría considerarse una consecuencia opuesta a la esperada.

Cambios en la regulación en materia de subcontratación laboral en las reformas de 2012 y de 2021

Reforma en materia de subcontratación laboral 2012

A partir de la entrada en vigor el 1º de diciembre de 2012, la Ley Federal del Trabajo (LFT) (*Diario Oficial de la Federación [DOF], 2012*) establece en México un marco regulatorio específico para la figura de “régimen de subcontratación laboral”. Con este fin se agregaron cuatro nuevos artículos, 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, en específico orientados a la ordenación de la subcontratación de personal.

En el artículo 15-A de la LFT se define el trabajo en régimen de subcontratación como

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. (DOF, 2012)

De acuerdo con Bensusán (2019), a partir de esa definición general se imponen restricciones o condiciones que, de no cumplirse, convierten al contratante, para todos los efectos legales, en empleador; es decir, en el responsable de las relaciones con los trabajadores (artículo 15-A), incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Las reglas sobre la subcontratación, introducidas en la reforma de la LFT de 2012, tuvieron el propósito de frenar el uso abusivo de esta figura y sus consecuencias negativas en la calidad de los empleos. No obstante, la insuficiencia de reglas destinadas a establecer una responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la beneficiaria, así como las deficiencias en materia de fiscalización que afectan la efectividad del sistema de seguridad social y de las normas de seguridad e higiene en el trabajo (a cargo de la Inspección Federal del Trabajo), provocaron que algunas empresas optaran por transferir a sus trabajadores a una empresa secundaria que ellos mismos han creado (*insourcing*), o a una empresa dedicada exclusivamente a la subcontratación de personal, con el fin de eludir las obligaciones laborales (Bensusán, 2013).

La regulación al régimen de subcontratación establecido en la reforma de 2012 se mantuvo vigente hasta abril de 2021, fecha en que se publicó una nueva reforma a diversas leyes fiscales, laborales y de seguridad social, derogando el régimen de *subcontratación* para crear en su lugar el régimen de la *prestación de servicios u obras especializadas*.

Pero durante ese periodo de vigencia, la subcontratación se mantuvo como un tema polémico en el mundo económico y laboral, por lo que varios legisladores de distintas formaciones políticas, tales como el Partido Revolucionario Institucional, Movimiento Ciudadano y el Partido de la Revolución Democrática, presentaron iniciativas que buscaban eliminar la figura por completo, o bien, el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores en la subcontratación, o la modificación de la figura por otra como la de prestación de servicios especializados.

Descripción de la reforma de 2021 en materia de subcontratación laboral

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó el 23 de abril de 2021 en el DOF (2021) el decreto mediante el cual se modifican diversas disposiciones de la LFT. En resumen, se reforman los artículos 12; 13; 14; 15; 127, primer párrafo; 1004-A, y 1004-C; se adicionan un tercer párrafo al artículo 41; la fracción VIII al artículo 127, y se derogan los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D.

En términos generales, las modificaciones tienen el objeto de prohibir la subcontratación de personal tal y como se venía haciendo hasta ese momento, e incorporar reglas a la legislación actual para que las personas morales y las personas físicas puedan contratar únicamente servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, siempre que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del beneficiario de estas. Los cambios principales a la LFT en materia de outsourcing, que entró en vigor a partir del 24 de abril de 2021, son los siguientes:

1. Se incorporó la prohibición de la subcontratación de personal, entendiéndose ésta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra (Artículo 12).
2. Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de la LFT (Artículo 13).
3. La subcontratación debe formalizarse en contrato escrito, en el cual se debe señalar: el objeto de los servicios o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en dicho contrato. El patrón o empresa que subcontrate servicios especializados será responsable solidario del contratista incumplido (Artículo 14).
4. Se establece que las personas físicas o morales que proporcionen servicios especializados o ejecuten obras especializadas deben contar con un registro ante la STPS que deberá renovarse cada tres años; para obtenerlo, deben estar al corriente en obligaciones fiscales y de seguridad social (Artículo 15).
5. Se deroga el régimen de subcontratación laboral y sus condiciones descritas en los Artículos 15-A, B, C y D de la LFT.
6. En cuanto al derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, se establece que el monto máximo será el equivalente a tres meses de salario o el promedio de participaciones de los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador (Artículo 127).
7. Se establecen sanciones al patrón que no permita la inspección y la vigilancia a las Autoridades del Trabajo (Artículo 1004-A y 1004-C).

El objetivo de la reforma de ley para regular el outsourcing en México, como se ha señalado, es combatir las prácticas ilegales vinculadas a la subcontratación que contribuyen a la evasión fiscal y perjudican los derechos de los trabajadores. Por lo que, además de la reforma a la LFT, el decreto que se publicó en el DOF incluye reformas a la Ley del Seguro Social, a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, al Código Fiscal de la Federación, a la Ley del Impuesto sobre la Renta y a la Ley del Impuesto al Valor Agregado, en materia de subcontratación laboral.

La reforma laboral busca que el trabajador se beneficie, que se respeten sus derechos con un salario digno y adecuado y que, al mismo tiempo, las empresas mexicanas mantengan su competitividad, su capacidad de generar empleos y su inversión (STPS, 2021).

Análisis comparativo de las reformas del 2012 y del 2021

La reforma a la LFT de 2012 tenía la intención explícita de regular la subcontratación, pero resultó ineficaz para evitar que los patrones realizaran prácticas indebidas de seguridad social, fiscal y penal, tales como la inexistencia de un contrato para la relación laboral, cotizar al IMSS salarios inferiores a los realmente percibidos, que los trabajadores carecieran de los servicios de salud y que las empresas evadieran el pago de impuestos, entre otras. En consecuencia, proliferaron y crecieron los esquemas de subcontratación simulada.

En este sentido, la reforma a la LFT de 2021 prohíbe la subcontratación de personal y establece reglas precisas para contratar únicamente la prestación de servicios o la ejecución de obras especializadas, con la finalidad de erradicar las prácticas ya mencionadas. En la *tabla 1* se muestra un comparativo de ambas reformas.

Tabla 1. Comparativo de las reformas laborales, 2012 *versus* 2021

Temas	Reforma laboral en materia de subcontratación laboral	
	2012	2021
Fecha de publicación en el <i>Diario Oficial de la Federación</i>	30 de noviembre de 2012	21 de abril de 2021
Decreto de reforma de leyes en materia de subcontratación laboral	Ley Federal del Trabajo	Además de la Ley Federal del Trabajo se reforman las siguientes leyes: <ul style="list-style-type: none"> • Ley del Seguro Social (IMSS) • Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) • Código Fiscal de la Federación (CFF) • Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) • Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA)

Temas	Reforma laboral en materia de subcontratación laboral	
	2012	2021
Modificaciones relacionadas con la subcontratación en la LFT	Se incorporan los artículos del 15-A, al 15-D y 104-A	Se reforman los artículos 12; 13; 14; 15; 127 primer párrafo; 1004-A y 1004-C; se adicionan un tercer párrafo del artículo 41; una fracción VIII al artículo 127, y se derogan los artículos 15-A; 15-B; 15-C y 15-D.
Subcontratación de personal	El artículo 15-A menciona que 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.	El artículo 12 especifica que la subcontratación de personal queda prohibida, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.
Servicios y obras especializadas	Las condiciones del trabajo subcontratado se describen en el artículo 15-A: a. No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b. Deberá justificarse por su carácter especializado. c. No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.	De acuerdo con el artículo 13 está permitida la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de la LFT.
Agencias de colocación	Las agencias de colocación contratan a los empleados en sustitución del patrón. De acuerdo con el artículo 15-A “el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social”.	Conforme al artículo 12, las agencias de empleo o los intermediarios en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otras cosas. Estos no se considerarán patrones, ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Temas	Reforma laboral en materia de subcontratación laboral	
	2012	2021
Regulación de la Ley del Seguro Social (LSS)	El artículo 15-A regulaba la responsabilidad solidaria entre contratante y contratista en los casos de subcontratación.	El artículo 14 obliga a que la contratación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas cumpla con las condiciones establecidas en la LFT. En caso de incumplimiento, el contratante será responsable solidario con los trabajadores involucrados.
Vigilancia y control	Las autoridades como el Servicio de Administración Tributaria (SAT), el IMSS, el INFONAVIT y la STPS no vigilaron el cumplimiento de las disposiciones de la reforma en la LFT.	Las personas físicas o morales que presten los servicios especializados serán registradas y reguladas a través del Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas. El IMSS informará a la STPS del incumplimiento a los requisitos indicados en el artículo 14 para los efectos señalados en la LFT.

Fuente: elaboración propia a partir de información de las reformas a la LFT (DOF, 2012, 2021).

La reforma a la ley busca además inhibir a las empresas que facturan operaciones simuladas a través de la supuesta prestación de servicios de personal, y eliminar las prácticas que dañan los derechos laborales de los trabajadores y las que se utilizan para evadir las obligaciones fiscales y laborales de los patrones.

En materia legislativa, la reforma laboral de 2021 es, en principio, un gran avance para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, pero el reto consiste en hacer efectivo el cumplimiento de la ley, lo que requerirá grandes esfuerzos de inspección, supervisión y aplicación de las sanciones para que esta logre su objetivo.

Entre los temas medulares de esa última reforma laboral, destaca la voluntad de acabar con la subcontratación pura de personal, llámese outsourcing, insourcing o simulación patronal por medio de las empresas denominadas facturadoras, o las diferentes modalidades que han ido surgiendo mediante este esquema de contratación. Por lo tanto, a partir de esa reforma, la LFT prohíbe de manera tajante la subcontratación de personal cuya única función sea la de proveer trabajadores genéricos, en lugar de trabajadores destinados a la realización de un servicio especializado. En cambio, se acota la subcontratación de servicios y obras especializadas, siempre y cuando no formen parte de la actividad económica principal de la empresa contratante. Este tipo de subcontratación deberá formalizarse mediante un contrato por escrito, en el que

se especifique que, en caso de incumplimiento del contratista, son las empresas que subcontratan el servicio las que deberán responder a los trabajadores subcontratados (responsable solidaria). Este aspecto no quedaba claro en la reforma anterior y era una de las principales discusiones sobre el outsourcing: la responsabilidad sobre los trabajadores subcontratados.

En línea con el objetivo de regular la subcontratación, la ley ahora obliga el registro público en la STPS de las empresas de subcontratación especializadas, quienes deberán acreditar su especialización y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social; además, deberán renovar ese registro cada tres años.

El endurecimiento de las sanciones por incumplimiento es otro de los aspectos que contempla la reforma, por lo que se apoyará en las reformas de otras leyes y códigos, tales como el Código Fiscal, la Ley del ISR, la Ley del IVA, las leyes del Seguro Social y del INFONAVIT, para captar y sancionar a las empresas que estén incumpliendo en este nuevo marco legal.

Otra de las reformas en favor de los trabajadores es que se vigilará la obligatoriedad de las empresas para el reparto de utilidades, derecho establecido constitucionalmente, que muchas empresas no llevaban a cabo debido a la intermediación.

Ventajas y desventajas para los principales actores: empresas y trabajadores

Acotar la subcontratación laboral a servicios y obras especializadas es uno de los puntos de la reforma que ha provocado mayor incertidumbre, debido a la gran diversidad de modelos de negocios, actividades económicas y prácticas existentes en el universo empresarial en México. Para algunas empresas, la subcontratación laboral significa contratar personas que realicen funciones especializadas fuera de su labor preponderante. Pero para otras, el personal subcontratado elabora la mayor parte de sus tareas esenciales. Partiendo de estos extremos, la reforma implica para algunas empresas cambios marginales en su funcionamiento, mientras que para otras significa reconstruir su modelo de negocio y su forma de trabajo. Así mismo, y como se comprobó en las entrevistas a los gerentes de tres maquiladoras en Tijuana, antes de la actual reforma, la subcontratación laboral podía variar considerablemente, incluso entre empresas exportadoras similares (0%, 25% y 80%). La heterogeneidad en el uso del outsourcing de cada empresa contratante tiene, en consecuencia, un efecto diferenciado, motivo por el cual cada una revisará su modelo de negocio y tomará decisiones al respecto. Por tal razón, las empresas miembros de asociaciones y organismos empresariales están solicitando asesoría laboral.

Otra incertidumbre de la reforma se relaciona con la capacidad y la voluntad de las empresas para incorporar a todos los trabajadores subcontratados en su nómina. Como se ha demostrado, esa situación no es universal ni invariable, sino que depende de los sectores y de las industrias, pero también de las re-

giones y de las empresas. Se teme que, con la reforma laboral, las empresas puedan transitar a otros esquemas de contratación que carecen de estabilidad laboral, como podrían ser los contratos por honorarios, por salarios asimilados, trabajadores autónomos, pasar a la informalidad, o, en el peor de los casos, al recorte de personal. En otras palabras, las empresas pueden mantener los empleos precarios, aún sin tener trabajadores subcontratados (outsourcing laboral).

Por ende, una posible desventaja para las empresas en este aspecto se relaciona con los costos y los retos que implican la incorporación expresa de los trabajadores subcontratados a su nómina. De acuerdo con Carlos Romero Aranda, Procurador Fiscal de México, eso representa 25% más en el costo laboral (Reforma, 2021). Pero, por otra parte, una desventaja para los trabajadores se asocia al temor de un posible incremento de la informalidad y del desempleo.

En este sentido, el director de Relaciones Institucionales de Manpower Group mencionó que, con base en una encuesta realizada por esa empresa, solo 30% de las empresas podrán subcontratar empleados eventuales como parte de su plantilla base, y estima que 60% de las empresas no podrán contratar de manera directa a todos los empleados eventuales subcontratados. De ser necesario, los tendrían como colaboradores externos, por honorarios o asimilados a salarios, y 2.76 millones de trabajadores estarán sin seguridad social. También estimaba que 460 000 empleos se perderían directamente, de ejecutarse la prohibición del outsourcing (Miguel, 2021b).

El INEGI reportó que hay más de 4 millones de trabajadores outsourcing. Por su parte, la STPS informó que 1.6 millones de trabajadores han salido de ese régimen. Sin embargo, la Asociación Mexicana de Capital Humano (AMECH) estimaba que, en agosto del año 2021, de 4.1 millones de trabajadores subcontratados en diciembre de 2020, a 2.45 millones los habían contratado directamente las mismas u otras empresas, 1.6 millones permanecían subcontratados y a alrededor de 800 000 se les había dado de baja en el IMSS (AMECH, 2021).

Si se parte de las ventajas, la actual reforma de la subcontratación laboral es un buen punto de partida para frenar, mediante la legislación, la explotación laboral que imponían algunos esquemas de subcontratación, que ahora están prohibidos. Ello es coherente con otros aspectos de la reforma laboral y con la nueva normatividad en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Sin duda es una iniciativa que marca la pauta para regular la subcontratación, que por años había estado creciendo en términos absolutos y operando de manera desregulada, afectando a los trabajadores, recortando o vulnerando sus derechos y, que también propiciaba la evasión de las responsabilidades fiscales y legales de las empresas. Como ha mencionado Alejandro Salafranca, titular de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS, en sus discursos, “la filosofía de la reforma a la LFT parte de la base [de] que el trabajo no es una mercancía, sino un derecho” (Lozano, 2021). Con esta óptica, la reforma constituye un logro a favor de los derechos laborales, pone atención en los trabajadores y es un intento para equilibrar la balanza entre trabajadores y empresas.

La responsabilidad solidaria que deben asumir las empresas contratantes de servicios especializados es otra ventaja para el fortalecimiento de los derechos

laborales. La reforma señala que esas empresas son las responsables de los trabajadores en el caso de que la empresa subcontratista incumpla con sus obligaciones, lo que implica mayores deberes y riesgos para la empresa contratante. Por consiguiente, las empresas serán más cuidadosas al seleccionar la empresa para la subcontratación de servicios especializados. La ventaja para los trabajadores es que tendrán mayor certeza laboral, pues sabrán qué empresa es la responsable en caso de algún conflicto.

Por su parte, el registro de las empresas de subcontratación de servicios especializados en la STPS busca impulsar la supervisión y la regulación de la subcontratación. Esto implica que las empresas analicen en profundidad sus servicios, su actividad preponderante, su objeto social y la documentación que los acredite.² Por lo tanto, la inspección y la vigilancia de la STPS deberán ser mayores, y con seguridad tendrá la necesidad de contratar más personal y de encontrar nuevos mecanismos para hacer cumplir la ley. Esas situaciones pueden resultar intimidatorias para las empresas por las consecuencias (fiscales y penales) que puedan derivarse de la omisión de registrarse. Además, deberán actualizar el registro cada tres años y quizás el trámite resulte engorroso y burocrático. No obstante, la ventaja del registro es que es público y da la oportunidad a las empresas oferentes de promover sus servicios especializados; y a las contratantes, la facilidad y la certeza de encontrar empresas que cumplen con la ley. En este sentido, todo indica que los trabajadores se beneficiarán con este esfuerzo regulatorio, ya que podrán conocer las empresas especializadas que cumplen con lo establecido en el marco legal actual y podrán elegir de acuerdo con esos parámetros.

No obstante, un problema que probablemente persistirá es, al igual que para el pago de impuestos, que será más difícil de encontrar y supervisar a las empresas que no se registren y prefieran las prácticas ilegales y la simulación. Al parecer, faltó incorporar a la ley un mecanismo para que los propios trabajadores puedan denunciar las prácticas que están fuera de la ley.

Otro de los puntos que contempla la reforma es el reparto de utilidades a los trabajadores. Se trata de un derecho establecido por ley pero que las empresas no lo cumplían a cabalidad, en especial cuando había subcontratación. Algunos empresarios consideran que el reparto es un encarecimiento de la mano de obra, pero es un derecho laboral alcanzado desde hace muchas décadas y que debe cumplirse.

La homologación de otras leyes con la reforma ha sido otro asunto muy polémico, que incluso más allá de denominarla reforma laboral, los especialistas la han llamado fiscal, por las derivaciones que ha tenido en esa materia, e incluso la han adjetivado de penal, pues habría consecuencias de esa naturaleza si las empresas no respetaran los derechos de los trabajadores y evadieran sus responsabilidades fiscales y legales. El endurecimiento de las sanciones da cuenta de la voluntad gubernamental de desaparecer las prácticas fraudulentas y abusivas que tienen algunos esquemas de subcontratación.

² Al respecto, algunas empresas tienen problemas para registrarse en la STPS debido a que en sus estatutos no se han formalizado debidamente las actividades de subcontratación laboral que desean ofrecer.

A manera de conclusión

Con la nueva ley aprobada, para decirlo llanamente, no hay vuelta atrás. El plazo para regularizar el outsourcing se terminó el 23 de julio de 2021, y la única vía para dar de alta a las empresas que deseen ofrecer subcontratación de servicios de recursos humanos, es el registro de servicios profesionales especializados. De no regularizarse el outsourcing laboral, la pena para la persona responsable de la empresa puede alcanzar hasta trece años y medio de cárcel. No obstante, y como ha estado ocurriendo con las reformas controvertidas, el gobierno ofreció un periodo de gracia hasta septiembre de 2021.

La reforma se creó para a) evitar el crecimiento de la evasión fiscal, que alcanzó un valor de 250 000 millones de pesos, entre impuestos sobre la renta y al valor agregado (Villanueva, 2021) y 21 000 millones de pesos en contribuciones al IMSS; b) mejorar las condiciones de empleo de 4 685 000 trabajadores subcontratados en México; y c) de manera complementaria, para desaparecer los esquemas de delincuencia organizada y de defraudación a gran escala de los factureros.

¿Qué se puede esperar de la nueva ley? La reforma laboral ha propiciado una apasionada discusión, cuyas posturas varían de acuerdo con el lente con el que se mire. Para algunos empresarios las medidas han resultado drásticas y radicales, consideran que encarecerán los costos laborales y que impedirán la flexibilidad organizacional que requieren muchos negocios. Incluso algunos analistas han dado pronósticos fatalistas respecto a los efectos de la reforma. Sin embargo, partiendo de que el empleo es un bien social, la reforma a la legislación restituye la dignidad de los trabajadores y tiene la voluntad de recuperar los derechos laborales básicos que se habían vulnerado a causa de las prácticas desleales de la subcontratación de algunas empresas. En materia legislativa, es un logro en favor de los trabajadores y se espera que se transite hacia una nueva justicia laboral. Se confía en que los avances legislativos se pongan en marcha en el ámbito laboral y que las instancias encargadas de hacer valer la justicia laboral los adopten.

Es importante establecer líneas de investigación futuras. Sin duda habrá que seguir de cerca los resultados de la reforma, tanto para las empresas contratantes y subcontratistas, así como para los trabajadores de ambos segmentos. Las preguntas centrales serán ¿cómo se adaptaron las empresas a los cambios? En especial aquellas para las cuales la reforma implicó una transformación sustancial en su forma de trabajo y en su organización de personal. ¿Qué estrategias usaron para cumplir con las acotaciones de la subcontratación? ¿Cómo enfrentaron los retos que suponía incorporar al personal subcontratado a su nómina? Y ¿qué implicaciones hubo para las empresas al respecto de la reforma?

También habrá que dar seguimiento al estatus de los trabajadores subcontratados: ¿se contrataron directamente; se contrataron bajo otros esquemas; pasaron a la informalidad; perdieron su empleo? En general, ¿qué ocurrió con los trabajadores subcontratados? ¿Han mejorado las condiciones laborales de los trabajadores de seguridad y de limpieza, por ejemplo? (empleos especializados, mayoritariamente contratados por subcontratación y caracterizados gene-

ralmente por condiciones precarias). ¿Qué servicios subcontratados permitirá el nuevo marco legal? En ese sentido, la interrogante que surge es ¿de qué manera la regulación y la supervisión ayudarán a mejorar las condiciones laborales de quienes trabajan en esos rubros? Y respecto de las autoridades y de la aplicación de la ley, ¿qué mecanismos usará la STPS para asegurar el cumplimiento de lo estipulado en esta nueva ley? ¿Qué recursos económicos complementarios deberá aplicar la STPS para ejercer esta nueva modalidad? ¿Qué nuevo personal debe tener la STPS para llevar a cabo esta inspección? y ¿qué tan eficiente serán la supervisión, la inspección y el endurecimiento de las sanciones para el cumplimiento de la reforma? En fin, son diversas interrogantes que surgen a partir del análisis de esta reforma que ha suscitado muchas expectativas y abre espacios para seguir discutiendo sus posibles efectos en materia laboral.

Referencias

- Asociación Mexicana de Capital Humano (AMECH). (2021, 15 de octubre). *Avance de la reforma a la LFT*. Ciudad de México: AMECH. Recuperado de <https://amech.com.mx/>
- Bensusán, G. (2013). *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*. México: Sede Subregional de la CEPAL en México. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/4928>
- Bensusán, G. (2019). *La subcontratación laboral en México* (inédito).
- Carrillo, J., y Gomis, R. (2019). Formas de *outsourcing* en la industria maquiladora de exportación: los casos de la industria electrónica y aeroespacial en Tijuana. Ponencia presentada en *Seminario Subcontratación, Tercerización y Outsourcing en México*, El Colegio de México, Ciudad de México, 19 de septiembre.
- Celis Ospina, J. C. (coord.). (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín, Colombia: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20150325035722/SubcontratacionS.pdf>
- Covarrubias, A. (2019). La subcontratación en una industria en auge: la IAM. Ponencia presentada en *Seminario Subcontratación, Tercerización y Outsourcing en México*, El Colegio de México, Ciudad de México, 19 de septiembre.
- Davis-Blake, A., y Broschak, J. (2009). Outsourcing and the changing nature of work. *Annual Review of Sociology*, 35, 321-340. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/27800081>
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2012). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de subcontratación laboral. Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2021). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021

- Ermida, O., y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Proyecto FSAL.
- Ermida, O., y Orsatti, A. (2009). *Outsourcing/tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones*. En M. Dean y L. Rodríguez (coords.), *Outsourcing, respuesta de los trabajadores* (pp. 9-26). Ciudad de México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).
- Factor Capital Humano. (2021). *Caída del empleo en diciembre fue estacional, no por el outsourcing: Analistas*. Recuperado de <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/caida-del-empleo-en-diciembre-fue-estacional-no-por-el-outsourcing-analistas/2021/01/>
- Garza, E. de la. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. Celis (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 17-41). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Hernández, G. (2022). Despidos masivos en diciembre, mitos y realidades del fenómeno en México. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Despidos-masivos-en-diciembre-mitos-y-realidades-del-fenomeno-en-Mexico--20220105-0073.html>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2022). *Consulta dinámica (CUBOS) [Datos Abiertos]*. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021a). Censos económicos 2003, 2008, 2013 y 2018. Aguascalientes: INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/saic/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021b). *Encuesta Anual de la Industria Manufacturera (EAIM). Serie 2013*. Aguascalientes: INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/eaim/2013/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021c). *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) Serie 2013*. Aguascalientes: INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/emim/2013/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021d). Estadística del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación. Aguascalientes: INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>
- Iranzo, C., y Richter, J. (2012). Las implicaciones de la subcontratación laboral. En J. Celis (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 41-68). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Leite, M. P. (2012). Los desafíos actuales de la sociología del trabajo en América Latina. *Sociología del Trabajo*, 75, 29-52.
- Lozano, F. (2021, 11 de marzo). Panel 2. El impacto del *outsourcing* y sus implicaciones en México (YouTube). Forbes México. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=NhFP0KOFYS8>
- Micheli, J., y Hualde, A. (2009). Los *call center* y el *outsourcing* en México: una aproximación. Ponencia presentada en *Seminario Subcontratación, Tercerización y Outsourcing en México*, El Colegio de México, Ciudad de México, 19 de septiembre.

- Miguelés, R. (2021a, 13 de mayo). Firmas de “outsourcing” prevén que ingresos se caigan 40%. *El Universal*. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/firmas-de-outsourcing-preven-que-ingresos-se-caigan-40>
- Miguelés, R. (2021b, 23 de julio). Manpower pide vigilar avance en *outsourcing*. *El Universal*. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/manpower-pide-vigilar-avance-en-outsourcing>
- Morcos, J. L., y Crombrugghe, A. (2004). *Subcontratación Internacional frente a Deslocalización (Examen de los estudios disponibles y de ejemplos obtenidos de la red de BSA/SPX)*. Viena: Organización de las Naciones Unidas para el desarrollo Industrial (ONUDI).
- Reforma. (2021, 08 de junio). “Cobrarán adeudos por outsourcing”. Recuperado de https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://busquedas.gruporeforma.com/reforma/Documento/Impresa.aspx?id=7655351|InfodexTextos
- Sánchez, L., Pacheco, E., Cervantes, G., Flores, N., Cuevas, L., y Aparicio, A. (2019). *Tendencias de la subcontratación en México*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2020, 12 de noviembre). *Reforma en materia de subcontratación*. Ciudad de México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de <https://contadormx.com/2020/11/12/iniciativa-de-reforma-en-materia-de-subcontratacion-outsourcing/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2021). Se llega a acuerdo histórico sobre iniciativa en materia de subcontratación entre los sectores obrero, empresarial y el Gobierno de México. *Boletín Número 041/2021*. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-llega-a-acuerdo-historico-sobre-iniciativa-en-materia-de-subcontratacion-entre-los-sectores-obrero-empresarial-y-el-gobierno-de-mexico>
- Villanueva, D. (2021, 4 de junio). *Outsourcing* generó un boquete de 250 mil mdp, reporta procurador fiscal. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/06/04/economia/outsourcing-genero-un-boquete-de-250-mil-mdp-reporta-procurador-fiscal/>