



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Contaduría y Administración

Maestría en Impuestos

EL *OUTSOURCING* DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Impuestos

Presenta:

Guillermina Pantoja Mejía

Dirigida por:

JORGE ARTURO SÁNCHEZ ACEVES

Centro Universitario, Querétaro, Qro.

Diciembre de 2025

México

La presente obra está bajo la licencia:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



CC BY-NC-ND 4.0 DEED

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

### Usted es libre de:

**Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

### Bajo los siguientes términos:



**Atribución** — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



**NoComercial** — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).



**SinDerivadas** — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

**No hay restricciones adicionales** — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

### Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una [excepción o limitación](#) aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Contaduría y Administración  
Maestría en Impuestos

EL OUTSOURCING DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de  
Maestro en Impuestos

Presenta:

Guillermina Pantoja Mejía

Dirigido por:

Dr. Jorge Arturo Sánchez Aceves

Dr. Jorge Arturo Sánchez Aceves  
Presidente

Dr. Omar Bautista Hernández  
Secretario

Mtro. Cristopher López González  
Vocal

Mtro. Héctor Alberto Gutiérrez Vázquez  
Suplente

Dr. Víctor Roberto Vega Villa  
Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.

Diciembre 2025

México

## RESUMEN

El *outsourcing* ha tomado gran relevancia, en algunas ocasiones como parte de una estrategia fiscal, en México, antes de la Reforma Laboral del año 2011, posteriormente con la prohibición y únicamente con la posibilidad de contratar servicios especializados, las empresas se han encontrado limitadas en cuanto a la contratación de actividades externas, muchas de las ocasiones se han apoyado de esta figura para optimizar sus recursos, mejorar su eficiencia operativa o enfocarse en su actividad principal. Lamentablemente, en muchas ocasiones se utilizó en perjuicio de los trabajadores y en perjuicio del erario público. Debido a lo anterior, es que el gobierno aprobó en 2011 una reforma laboral que trajo como consecuencia la reforma de varias leyes laborales y fiscales.

Desde el punto de vista empresarial, la reforma de 2011 si bien ha logrado crear certeza jurídica en las relaciones laborales, también ha generado un incremento en los costos operativos.

La subcontratación per se no es mala y que, lo indebido es la forma en que han operado esta figura jurídica, sobre todo antes de la reforma de 2011. En el mundo del deber ser, la continuación de la actividad empresarial, su administración y operación es lo que debe permitirse, para efecto de cumplir con el ciclo económico de la misma.

En el presente trabajo de investigación, se analiza esta figura desde sus inicios, antes de la reforma de 2011 y de manera detallada la reforma del año 2011, para llegar a entender que lo inadecuado fueron las malas prácticas realizadas por las empresas., siendo que, el *outsourcing* en si no fue el problema, sino la falta de un buen control y fiscalización por parte de las autoridades y una mejor regulación.

En tal virtud, no se debió de haber prohibido la subcontratación general de personal, sino que con una mejor regulación, control y fiscalización se pueden evitar las malas prácticas. De esta forma, se propone que se reintroduzca la

subcontratación general de personal, por tratarse de una medida que apoya la competitividad de las empresas.

**(Palabras clave:** eficiencia laboral y administrativa, *outsourcing*, competitividad, servicio general de personal)

## **ABSTRACT**

Outsourcing has become increasingly important in Mexico, sometimes as part of a tax strategy. Before the 2021 Labor Reform, and subsequently with the prohibition of outsourcing and the restriction on contracting specialized services, companies have found themselves limited in their ability to contract external activities. Many have relied on outsourcing to optimize resources, improve operational efficiency, or focus on their core business. Unfortunately, it has often been used to the detriment of workers and public funds. As a result, the government approved a labor reform in 2021, which led to the reform of several labor and tax laws.

From a business perspective, while the 2021 reform has created legal certainty in labor relations, it has also generated an increase in operating costs.

Outsourcing itself is not bad; what is improper is the way this legal mechanism has been operated, especially before the 2021 reform. In the ideal world, the continuation of business activity, its administration and operation is what should be allowed, in order to fulfill its economic cycle.

This research paper analyzes the practice of outsourcing from its inception, prior to the 2012 reform, and examines the 2021 reform in detail. The conclusion is that the problem lay in the poor practices employed by companies. Outsourcing itself was not the issue; rather, the problem stemmed from inadequate oversight and monitoring by authorities, as well as insufficient regulation.

Therefore, the general subcontracting of personnel should not have been prohibited. Instead, improved regulation, control, and oversight could have prevented these poor practices. Thus, this paper proposes the reintroduction of general personnel subcontracting, as it is a measure that supports business competitiveness.

**(Key words:** labor and administrative efficiency, outsourcing, competitiveness, general personnel services)

## **DEDICATORIAS**

A ti Carlos por estar a mi lado gran parte de mi vida y por hacerme más fuerte.

A Ana Pao y Sandy, por ser la inspiración y el motor de mi vida. Ustedes son las más hermosas bendiciones que Dios me ha dado.

A Guille y Alberto, mis papás porque les debo quien soy y les doy mi más sincero agradecimiento, porque su apoyo es incondicional.

A mi hermana Adriana y mis sobrinas Mariana y Sofía por estar a mi lado.

A mis tías Margarita, Cristina, Ruth y Ma. del Rosario por ser parte importante de mi vida y siempre estar.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Dr. Jorge Arturo Sánchez Aceves por su paciencia y apoyo en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A la Campaña ¡Titúlate Ya! 2025 de la Facultad de Contaduría y Administración, por permitirme cerrar un ciclo después de tantos años.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	i
ABSTRACT .....	iii
DEDICATORIAS .....	v
AGRADECIMIENTOS .....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del Problema .....	3
Justificación de la Investigación.....	4
Preguntas de investigación .....	6
Objetivo.....	7
Hipótesis .....	7
CAPÍTULO PRIMERO. LA TERCERIZACIÓN COMO PRODUCTO DE LA GLOBALIZACIÓN.....	8
1.1 El Neoliberalismo y la globalización.....	8
1.1.1 Los principales postulados del Neoliberalismo.....	9
1.1.2 Los procesos de la globalización .....	10
1.2 El impacto de la globalización en la administración empresarial .....	13
1.2.1 La eficiencia administrativa.....	14
1.2.2 La necesidad de la competitividad ante la apertura internacional.....	14
1.3 La tercerización en la globalización .....	15
CAPÍTULO SEGUNDO. LAS GENERALIDADES DEL <i>OUTSOURCING</i> .....	16
2.1 Los antecedentes del <i>outsourcing</i> .....	16
2.2 El concepto de <i>outsourcing</i> .....	34
2.3 Las ventajas y bondades del <i>outsourcing</i> .....	38

CAPÍTULO TERCERO. EL <i>OUTSOURCING</i> Y SUS VENTAJAS DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL	
42	
3.1	La introducción formal del <i>outsourcing</i> en el año 2012 ..... 42
3.2	La visión del <i>outsourcing</i> en el proceso legislativo de la reforma del año 2021 ..... 48
3.2.1.	Las posiciones y pronunciamientos en favor del <i>outsourcing</i> . ..... 49
3.2.1.1	La justificación del <i>outsourcing</i> ..... 49
3.2.1.2	Las bondades del <i>outsourcing</i> ..... 53
3.2.2.	Los enfoques que buscan limitar al <i>outsourcing</i> ..... 56
3.2.2.1	Críticas a la Reforma de 2012 ..... 56
3.2.2.2	El impacto negativo del <i>outsourcing</i> en los derechos laborales..... 59
3.2.2.3	La gravedad de las malas prácticas del <i>outsourcing</i> ..... 64
3.2.3	Propuestas y sugerencias para corregir la tercerización ..... 72
3.3	La necesidad de reintroducir la subcontratación de personal en general, en apoyo a la competitividad de las empresas mexicanas ..... 76
3.3.1	La reforma aprobada en el año 2021..... 76
3.3.2	La impugnación a la prohibición de la subcontratación de personal en general, por violaciones a los derechos del sector empresarial. .... 89
3.3.3	Propuesta de regulación del <i>outsourcing</i> de personal en general ..... 95
3.3.3.1	El <i>outsourcing</i> de personal general y la necesidad de su reintroducción en el sistema jurídico mexicano..... 95
3.3.3.2.	La reintroducción de la subcontratación general de personal con una mejor regulación de fiscalización. .... 97
CAPÍTULO CUARTO. METODOLOGÍA .....113	
4.1	Metodología de la investigación ..... 113
4.2	Diseño de la investigación..... 113
4.3	Instrumentos a trabajar ..... 113

CAPÍTULO QUINTO RESULTADOS.....	114
CONCLUSIONES.....	115
a) Respecto a la hipótesis: .....	116
b) Respuesta a las preguntas de investigación: .....	117
c) PROPUESTA.....	119
REFERENCIAS.....	120

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1 Externalización más allá de la contratación	32
Gráfico 2.2 Línea del tiempo del <i>outsourcing</i> en México	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Figura 2.1 Beneficios del <i>outsourcing</i> en Europa	19
Figura 2.2. Servicios de <i>outsourcing</i> en Asia	21
Figura 3.1 Los beneficios del <i>outsourcing</i> para las Empresas	42

## INTRODUCCIÓN

Es una práctica común el uso del *outsourcing* tanto en México, como en otros países del mundo.

Menciona Raso (2011), hace tan solo pocos años hubiera parecido un esnobismo introducir en el título de un artículo laboral un nombre extranjero. Entre tantas manifestaciones de cambio van apareciendo expresiones, términos - generalmente del origen anglosajón- que ingresan en el nomenclador del derecho del trabajo: *outsourcing*, *staff leasing*, *management*, *out-placement*, *part-time*, *non-standard*, *just in time*, entre otras.

*Outsourcing* es un término inglés utilizado en el idioma español, pero que no forma parte del diccionario de la Real Academia Española, su vocablo equivalente es subcontratación, el contrato que una empresa realiza a otra para que realice determinadas tareas que originalmente fueron asignadas a las primeras. (<http://definicion.de/outsourcing/>)

Morgado (2011), menciona que el término "*outsourcing*" admite varias interpretaciones, en general, el término corresponde a la existencia de una fuente ajena, externa fuera del campo de acción del que recurre a ella en vez que acudir al uso de recursos propios, originarios. En consecuencia, esa expresión corresponde a los neologismos externalizar, externalización, exteriorizar, exteriorización, todos atinentes a lo que deliberadamente no es interior sino externo, o deja de ser interior y es reemplazado por lo externo.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de noviembre de 2012, se define que el régimen de subcontratación de personal es aquel, por medio del cual un patrón denominado contratista, ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los

servicios o la ejecución de las obras contratadas.

El día 23 de abril de 2021, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, diversas disposiciones en materia laboral, que modificaron la ley Federal del Trabajo, pero también otras 6 leyes: Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley del Impuesto al Valor Agregado, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Código Fiscal de la Federación y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El objetivo fue prohibir la subcontratación de personal, pero se permitió la subcontratación de servicios especializados, lo que significa que se puede seguir contando con servicios externos siempre y cuando no estén relacionados con el giro principal de la empresa y que sean especializados.

Resulta interesante el recurrir un poco a la historia en México, para saber que se tuvo en algún momento la idea de que una norma oficial (NOM), regulara el esquema de subcontratación, lamentablemente se quedó solo en una propuesta, con la reforma del año 2021 quedó anulada por completo esa idea.

También llama la atención la creación de la Asociación Mexicana de Capital Humano (por sus siglas, AMECH) que nació con la finalidad de agrupar a las empresas de *outsourcing* que trabajaran bajo un esquema de formalidad.

Con los comentarios anteriores, se puede concluir que a pesar de que se abusó en algunos casos de la figura del *outsourcing*, existieron esfuerzos para evitar su uso desmedido.

En el presente trabajo de investigación documental, analiza desde la perspectiva del empresario, el impacto de la reforma del año 2021, ya que se considera que se afectó de manera importante, los intereses de ellos; al permitir solamente la contratación de servicios especializados; por lo que el objetivo de esta investigación es demostrar que se puede regresar a la práctica del *outsourcing* sin afectar los intereses de los trabajadores y del fisco, en beneficio de los empresarios.

Gracias a la campaña Titúlate Ya de la División de Estudios de Posgrado e Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, es que se puede llegar a la conclusión de este trabajo de investigación que ha sido desarrollado por varios años.

## Planteamiento del Problema

La globalización y el neoliberalismo, como procesos económicos, políticos y sociales, señalaron la necesidad de aperturas económicas y comerciales entre los países, con la finalidad de lograr un crecimiento económico sostenido, que requería la libertad de mercado y la competitividad empresarial. En ese pensamiento, las empresas deben competir no sólo en el terreno nacional, sino también en el ámbito internacional.

En tal razón, el sector empresarial en México retomó las ideas generales de estas tendencias, entre las que se destacaron la eficiencia y la flexibilidad laboral, con la finalidad de disminuir los gastos y la carga administrativa de las empresas. En este contexto, se introduce en el año de 2012, de manera formal, la subcontratación de servicios laborales, tanto generales, como específicos.

Una gran cantidad de empresas adoptaron este esquema de *outsourcing*, ante la promesa de sus bondades, siendo esta flexibilidad laboral de gran importancia para la productividad empresarial y, por tanto, de su competitividad. La subcontratación vino a apoyar la reducción de costos y gastos; la disminución de la carga administrativa y el mejoramiento de las condiciones laborales a favor de las empresas, que permitió enfocarse en el negocio principal.

A pesar de estas ventajas, la subcontratación de servicios generales fue prohibida mediante la reforma del año 2021, con la justificación de que las malas prácticas de este esquema causaron la evasión de contribuciones e impuestos, el incumplimiento de prestaciones de seguridad social, la pérdida de empleos remunerados con prestaciones y hasta la promoción de la corrupción con la creación de las empresas fantasmas.

Sin embargo, desde nuestro punto de vista, estos problemas no fueron causados en sí mismos por el *outsourcing*, sino por una mala regulación y la falta

de una debida fiscalización y de control por parte de las autoridades competentes, por lo que este instrumento de gestión empresarial, al ser legítima, debe ser reintroducida en el marco legal mexicano, para beneficio de la competitividad del sector empresarial de nuestro país.

### **Justificación de la Investigación**

El *outsourcing* ha sido históricamente una figura de gestión empresarial cuya finalidad es reducir los costos administrativos, acceso a personal especializado con el objetivo de que las empresas puedan enfocarse en sus líneas principales del negocio, para lograr efficientar los procesos y optimizar sus funciones primordiales. Este esquema tomó gran relevancia en México, primordialmente antes de la Reforma del 2021 sobre todo la subcontratación de servicios generales, al permitir a las empresas concentrarse en sus actividades estratégicas y delegar funciones secundarias a terceros especializadas.

En nuestro país, con la aprobación de la reforma laboral del año 2021 y la prohibición de la subcontratación de servicios generales con el argumento de que este modelo propició prácticas irregulares como la evasión o elusión de contribuciones fiscales, incumplimiento en las obligaciones en materia de seguridad social, precarización del empleo y el incremento de las denominadas “empresas fantasmas”. Si bien estas conductas ocasionaron impactos negativos tanto en el ámbito laboral como en el fiscal, es de suma importancia el cuestionar si estas conductas derivaron específicamente de la contratación de *outsourcing*, o tal vez de una regulación deficiente y la ausencia de mecanismos eficientes de supervisión y control por parte de las autoridades competentes.

El presente trabajo de investigación se justifica derivado de la necesidad de analizar de una manera crítica el marco jurídico que regula el *outsourcing* con el propósito de determinar si fue adecuada la prohibición frente a las prácticas

abusivas de algunos empresarios o más bien lo inadecuado fue la fiscalización por parte de las autoridades competentes y el esquema más adecuado sería una reintroducción de esta figura bajo un esquema normativo más robusto, eficaz y transparente.

La presente investigación adquiere una relevancia social y económica ya que sus resultados podrían contribuir al regreso del *outsourcing* como un instrumento de gestión empresarial haciendo hincapié en que una adecuada regulación por parte de las autoridades fiscales es fundamental para evitar su uso indebido, pero sin afectar a los empresarios que se beneficiaban de este instrumento para lograr una mayor eficiencia empresarial.

## Preguntas de investigación

Las preguntas planteadas para este trabajo de investigación son las siguientes:

1. ¿Cuáles fueron los principales argumentos utilizados para la prohibición de la subcontratación de servicios generales en México que derivaron en la Reforma Laboral del año 2021?
2. ¿Se dieron opiniones y razones a favor del *outsourcing*, durante las discusiones de la reforma del año 2021?
3. ¿De qué manera un marco normativo más estricto y transparente, junto con un mejor control y fiscalización de las autoridades podrían prevenir la evasión y la elusión de contribuciones fiscales, así como la simulación laboral en el uso de la figura del *outsourcing*?
4. ¿Es viable la reintroducción desde el ámbito jurídico, de la subcontratación de servicios generales bajo un esquema de mejor regulación; control y fiscalización de las autoridades, ¿con la finalidad de aumentar la competitividad de las empresas mexicanas?

## **Objetivo**

Mediante la presente investigación, examinar la viabilidad de que la subcontratación general de personal sea reintroducida en el sistema jurídico, para apoyar la competitividad del sector empresarial, aplicando las medidas pertinentes que eviten las malas prácticas que se realizaron apoyándose en el *outsourcing*.

## **Hipótesis**

“La subcontratación general de personal debe reintroducirse en el sistema jurídico mexicano, con una mejor regulación normativa y con el debido control y fiscalización de las autoridades, para disminuir los gastos y la carga administrativa de las empresas, en aras de aumentar su competitividad en el terreno nacional e internacional”.

## MARCO TEÓRICO

### CAPÍTULO PRIMERO. LA TERCERIZACIÓN COMO PRODUCTO DE LA GLOBALIZACIÓN

#### 1.1 El Neoliberalismo y la globalización

El neoliberalismo es un fenómeno mundial que se basa en las nuevas formas de acumulación de capital a escala mundial, que implica la competitividad internacional, donde se propone que no haya presencia de un control gubernamental y donde exista una liberalización del mercado (Ávila 2004).

El neoliberalismo surgió en 1930 como una manera de superar la crisis de la Bolsa de Nueva York en 1929, que puso en jaque al mercado de valores. Además, en su conjunto de teorías e ideologías, el neoliberalismo impulsa el fortalecimiento de las economías nacionales, pero a partir de una división del trabajo (<http://definicion.mx/neoliberalismo/>).

En lo que se refiere al significado de la globalización, en la página del Banco Mundial (<http://www.bancomundial.org/temas/globalizacion/cuestiones1.htm>), se menciona que la globalización se relaciona con el hecho de que en los últimos años una parte de la actividad económica del mundo que aumenta en forma vertiginosa parece estar teniendo lugar entre personas que viven en países diferentes (en lugar de en el mismo país). Este incremento de las actividades económicas, transfronterizas, adopta diversas formas: comercio internacional, inversión extranjera directa y flujos del mercado en capitales.

La globalización se puede entender como el proceso económico, político, social, cultural y ecológico que está teniendo lugar actualmente a nivel mundial, gracias al cual cada vez existe una mayor interrelación económica entre

los diferentes países por alejados que estén (<http://es.slideshare.net/danielafloreshernandez1/el-impacto-de-la-globalizacin-en-las-empresas>).

La globalización brinda la oportunidad de ofrecer productos y servicios sin fronteras, así como consumirlos.

La reducción y eliminación de las barreras al libre movimiento de capitales entre países ha traído como resultado una mayor interrelación de los mercados financieros que ha favorecido a los mercados de capitales y sobre todo a quienes especulan en ellos.

### **1.1.1 Los principales postulados del Neoliberalismo**

Los principios básicos del neoliberalismo (Ávila) son los siguientes:

- La promoción de bienestar social a través de la libertad individual. Un valor muy importante dentro de todo proyecto que se precie de ser liberal es el respeto y la promoción de la libertad individual. La teoría neoliberal intenta una determinación permanente de los derechos de propiedad que no viole los derechos individuales y a su vez provea de certidumbre los agentes que intercambien en los mercados.
- Libertad e igualdad de oportunidades están íntimamente relacionadas. El esquema neoliberal promueve una libertad que permita al individuo, como agente principal de la actividad económica, estar en igualdad de oportunidades con los demás individuos, y así competir dentro de los mercados en similares circunstancias.
- El neoliberalismo se opone a la discrecionalidad del gobierno. Esta idea permite contrarrestar abusos y arbitrariedades que pudiera realizar el gobierno al estar cumpliendo con sus funciones.
- Solo puede darse la libertad individual con política basada en la libertad. Todo proyecto neoliberal sostiene el proyecto democrático. En una

sociedad donde todos los individuos participan en la toma de decisiones, es posible que se respete la libertad de cada uno de ellos.

- La economía de mercado es la base del liberalismo. Los individuos intercambian en los mercados con completa libertad y a través del libre juego de la oferta y demanda de bienes y servicios.

La tesis neoliberal descansa sobre supuestos acerca de la conducta de los agentes económicos y las condiciones del mercado que pueden resumirse de la siguiente manera: la racionalidad de los individuos, la maximización de las utilidades y el equilibrio general.

Los aportes del enfoque neoliberal propiamente dicho se dan en el terreno económico. Las crisis del sistema capitalista para ciertos sectores de la población manifiestan la necesidad de reorganizar el conjunto de la sociedad, de fundar nuevo orden, de reestructurar y recomponer las bases del capitalismo internacional y, por ende, el nacional.

El neoliberalismo requiere sanear las finanzas públicas, reducir gradualmente el déficit fiscal, adelgazar el tamaño del Estado y eliminar su participación en la actividad económica, así como privatizar las empresas paraestatales.

Como sistema económico recomienda la apertura total a la inversión extranjera; es decir, permitir el libre flujo de mercancías y capitales. El neoliberalismo rechaza al Estado regulador, es decir, pretende desaparecer al Estado rector de la economía, para convertirse en un policía o agente guardián que vigilará que se lleven a cabo correctamente las leyes de mercado, y en donde no tendrá injerencia alguna.

### **1.1.2 Los procesos de la globalización**

La globalización es un fenómeno de carácter internacional: su acción consiste principalmente en lograr una penetración mundial de capitales (financieros,

comerciales e industriales), ha permitido que la economía mundial moderna (mecanismos que la integran: el comercio, la producción y las finanzas) abra espacios de integración activa que intensifiquen la vida económica mundial y surge como consecuencia de la internacionalización cada vez más acentuada de los procesos económicos, los conflictos sociales y los fenómenos político-culturales.

Ha sido definida como el proceso de desnacionalización de los mercados, las leyes y la política de interrelacionar pueblos e individuos por el bien común, también es un proceso histórico, el resultado de la innovación humana y el progreso tecnológico, se refiere a la prolongación más allá de las fronteras, barreras arancelarias, diferencias étnicas, credos religiosos, ideologías políticas y condiciones socioeconómicas o culturales.

### **A) La globalización tecnológica**

Es la difusión de la tecnología a través del mundo, de las culturas, de las naciones; atravesando fronteras sin importar las características de las naciones o de las culturas a las que llegará y que es parte de la globalización económica. Ningún país puede deslindarse de los cambios en la tecnología a través de los medios de comunicación, entre otros (página de Prezi [https://prezi.com/cb5i\\_besbe\\_v/globalizacion-tecnologica/](https://prezi.com/cb5i_besbe_v/globalizacion-tecnologica/)).

El origen de la globalización tecnológica se relaciona con diferentes fenómenos como las migraciones de técnicos y científicos (éste fenómeno es una de las principales formas de intercambios internacionales en materia de cooperación), además de las relaciones diplomáticas, entre otros (<http://globalizacion-yeimi.blogspot.mx/2013/05/globalizacion-tecnologica.html>).

Uno de los pilares básicos de la globalización son los avances tecnológicos, cada vez más eficientes, rápidos, pequeños y baratos. La importancia de la informática en la vida actual se debe a que está presente en las vidas de las personas, de una manera habitual y de ella depende el avance de las nuevas

tecnologías en cualquier campo. El fruto más evidente de la informática en la sociedad es mantener a las personas informadas y actualizadas a través de una mejor comunicación. Existe informática en casi todo lo que se hace y en los productos que se consumen. Es muy difícil pensar en cambios, transformaciones e innovaciones en finanzas, empresas o en la educación, sin que en alguna parte del proceso la informática no esté vinculada. Actualmente ninguna empresa podría funcionar sin informática, es a través de ella, todo se resuelve con mayor facilidad. El mundo está informatizado, hoy se vive en la era de la información (<http://www.otromundoesposible.net/informes/la-globalizacion-y-sus-efectos-avances- tecnologicos>).

## **B) La globalización económica**

El término de globalización económica es utilizado para referirse al proceso de creciente interdependencia económica del conjunto de países en el mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones internacionales de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales y, aunque en menor medida, de la mano de obra, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología.

El proceso de globalización que se ha asistido en las últimas décadas no se limita exclusivamente al ámbito económico, sino que tiene otras dimensiones.

La globalización económica consiste en la creación de un mercado mundial en el que se suprimen todas las barreras arancelarias para permitir la libre circulación de los capitales: financiero, comercial y político, la globalización viene a ser como la etapa de culminación del proceso histórico de expansión del capitalismo, con dos objetivos: la libre

movilidad del capital y la creación de un solo mercado mundial ([http://www.amschool.edu.sv/paes/civica/la\\_globalizaci%C3%B3n\\_econ%C3%B3mica](http://www.amschool.edu.sv/paes/civica/la_globalizaci%C3%B3n_econ%C3%B3mica)).

### **C) Las crisis económicas**

Una crisis económica, es una fase del ciclo económico en las que están presentes las etapas de recesión y depresión. Es la ruptura del equilibrio entre la oferta y la demanda de bienes y servicios, que genera una fase depresiva de la coyuntura económica. Situación depresiva prolongada de la economía de una o más naciones u organizaciones. Caracterizada por un alto índice de paro, depreciación de la moneda, salarios bajos, etc. (<http://www.economia48.com/spa/d/crisis-economica/crisis-economica.htm>)

Una crisis económica, hace referencia a un periodo de escasez en la producción, comercialización y consumo de productos y servicios (<http://definicion.de/crisis-economica/>).

A raíz de la globalización, la economía mundial presenta una problemática difícil de superar, dada la inestabilidad de los mercados financieros internacionales, lo cual dificulta el manejo de la política económica para retomar el crecimiento. Las políticas que predominan en el proceso de globalización, tales como la liberalización comercial y financiera, el saneamiento fiscal, la estabilidad cambiaria nominal y las tasas de interés atractivas, alejan del crecimiento sostenido, como de la estabilidad del sector bancario y hacen a los países más vulnerables y dependientes de las entradas de capitales.

## **1.2 El impacto de la globalización en la administración empresarial**

Las empresas no han podido quedar fuera de los efectos de la globalización.

La globalización ha transformado la manera como las empresas llevan a cabo sus organizaciones y sus operaciones, pero sobre todo, ha tenido un impacto muy importante en la organización misma, de manera que el perfil de sus

integrantes es diferente (<http://es.slideshare.net/danielafloreshernandez1/el-impacto-de-la-globalizacin-en-las-empresas>).

### **1.2.1 La eficiencia administrativa**

Es una cualidad de una empresa que desarrolla y obtiene el grupo humano o recurso humano que conforma dicha empresa. Es la capacidad de la empresa para obtener los mayores resultados con la mínima inversión, se define como “hacer bien las cosas” (<http://smedel.obolog.es/eficacia-eficiencia-administracion-76126>).

Por lo que, ante la situación de un mundo globalizado, la administración de las diferentes empresas, se han visto frente a la necesidad de buscar nuevas estrategias para eficientar los recursos de las mismas y ha surgido el *outsourcing* como alternativa para lograr mejores resultados.

La tercerización surge como respuesta al postulado que menciona que no existe una empresa que sea realmente productiva en todas sus actividades. Los procesos de globalización han tenido fuerte incidencia en los desarrollos de la administración, estos mismos procesos han hecho que la competencia sea mucho más feroz, que las empresas que comúnmente operaban en mercados locales llegaran a internacionalizarse entrando a morder porciones de mercado de las grandes corporaciones establecidas (<http://www.gestiopolis.com/outsourcing-tercerizacion/>).

### **1.2.2 La necesidad de la competitividad ante la apertura internacional**

La apertura al exterior exige a las empresas ser competitivas, para poder mantenerse en el mercado, es importante establecer una serie de estrategias competitivas que permita un crecimiento económico sostenido, es necesario tener un enfoque de competitividad sistémica integral en toda la economía.

### 1.3 La tercerización en la globalización

Menciona Martínez (2008), que la economía que tiene tantas novedades como la globalización y toda su modernización, se encuentran nuevas fórmulas en las organizaciones, como lo son el *outsourcing*, que se identifica con la contratación de organizaciones externas para que lleven a cabo los trabajos requeridos.

El *outsourcing* se ha convertido en un componente central de la globalización económica, se enmarca en una tendencia global en la cual aumenta el número de empresas de bienes y servicios especializados que trabajan para otras empresas en operaciones que no se considera necesario desarrollar al interior de su negocio ([http://biblioteca.cide.edu/Datos/COPPAN/2007/agosto/170807\\_Outsourcingyglobalizacion.pdf](http://biblioteca.cide.edu/Datos/COPPAN/2007/agosto/170807_Outsourcingyglobalizacion.pdf)).

La globalización de la producción va de la mano con la precarización laboral, ambas se han convertido en una tendencia global. Gereffi plantea cuatro tendencias históricas del proceso del *outsourcing* contemporáneo:

1. 1960's y 1970's: trabajos básicos en fábricas (zapatos, ropa, electrónica, juguetes y electrodomésticos)
2. 1980's: trabajos de servicios de rutina (call centers, back office jobs, tarjetas de crédito, bancos)
3. 1990's: trabajos en servicios avanzados de negocios (finanzas, contabilidad, récords médicos, software)
4. 2000's: trabajos en diseño, marca e innovación.

## CAPÍTULO SEGUNDO. LAS GENERALIDADES DEL *OUTSOURCING*

### 2.1 Los antecedentes del *outsourcing*

El *outsourcing* se ha desarrollado en todos los países del mundo, de una manera u otra, a continuación, se menciona cómo ha sido su desarrollo en diferentes lugares.

#### 2.1.1 En Europa

El *outsourcing* ha sido históricamente el resultado de la progresiva tendencia a la especialización y a la globalización en las sociedades modernas, se pueden observar ejemplos embrionarios del *outsourcing* en la época de los romanos con la externalización de la recaudación de impuestos. Posteriormente, durante la Inglaterra de la Revolución Industrial (siglos XVIII y XIX) se encuentran ejemplos más concretos de lo que hoy se conoce como *outsourcing* (<http://www.rinconcastellano.com/>).

La figura nace gracias a la ingeniería industrial que a principios del siglo XIX crea la reconversión industrial, rubro bajo el cual la industria ya no debía producir sus propios insumos, sino debía obtenerlos de proveedores especializados (Ibáñez, 2009).

Antes del final de la Segunda Guerra Mundial (1945) y salvo contadas excepciones, las compañías concentraban la mayor cantidad de actividades con la intención de garantizar la eficiencia. Al pasar el tiempo la estrategia se hizo obsoleta. La atención a una demanda creciente, entre otros factores, hicieron que los departamentos de las empresas se vieran en dificultades para mantenerse tan afinados como las organizaciones especializadas.

En Europa de la post-guerra fue donde se manifestaron las figuras para

obtener insumos de proveedores especializados debido a la necesidad de reconstruir y restablecer la economía, a un ritmo más rápido y con la finalidad de resarcir el daño económico y de infraestructura que se sufría después de la Segunda Guerra Mundial. No era posible ni económicamente rentable que una empresa se alejara de su objeto social, para ella misma abastecerse de todo lo necesario que demandaba la producción de algún servicio o producto, por ello era más fácil y económico abastecerse desde el exterior de la empresa de todo aquello necesario para cubrir el objeto social de que cualquier empresa que necesitara incrementar sus niveles de producción o sencillamente optimizar sus operaciones, comentado por Ibáñez (2009).

Es a partir de 1970 cuando el *outsourcing* comienza a cobrar popularidad. El concepto de *outsourcing* empieza a ganar credibilidad al inicio de la década de los 70's, enfocado, sobre todo a las áreas de información tecnológica de las empresas. Las primeras en implementar modelos fueron gigantes como ED'S, Arthur Andersen, Price Waterhouse entre otros.

El sentimiento negativo de mercado en esos años de resultados corporativos pobres, crisis energéticas se ha agrandado con la recesión global de los años 80's lo que determina un cambio en la estrategia empresarial caracterizado por el deseo de grandes corporaciones de concentrarse en un menor número de actividades.

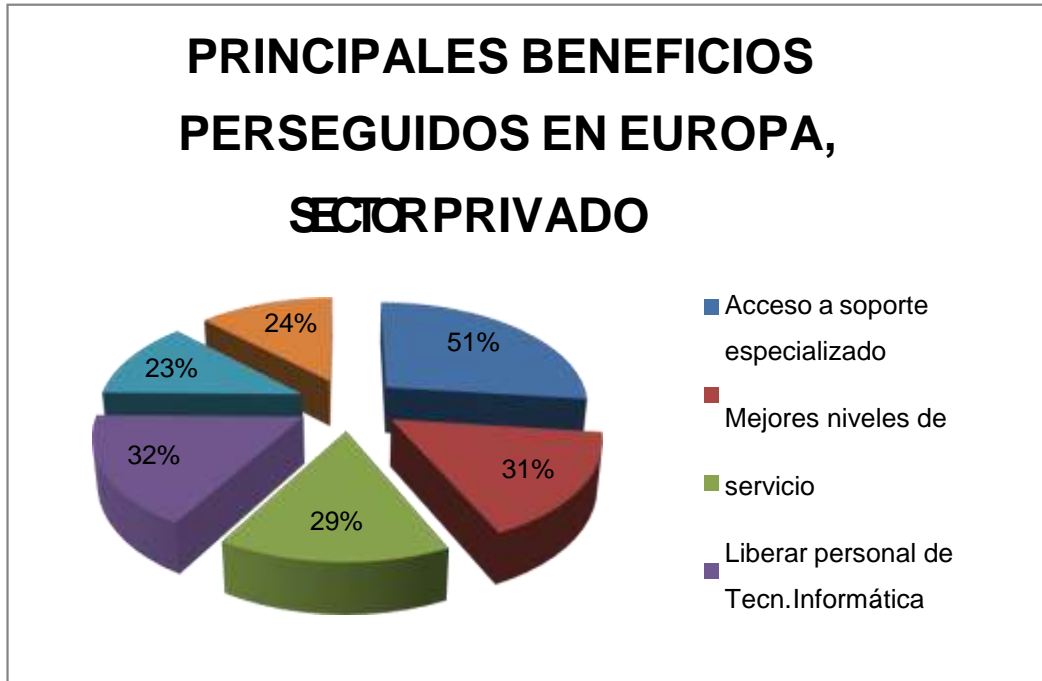
Desde los años 90's hasta la actualidad, el auge y protagonismo del *outsourcing* ha aumentado. La teoría que inicialmente había sido estudiada en las aulas de las universidades trasciende definitivamente de los círculos académicos y las empresas la han interiorizado como parte de su estrategia empresarial. Esta tendencia coincide además con la revolución informática y de las tecnologías de la comunicación y de la información, así como una creciente globalización y los cambios (<http://www.rinconcastellano.com/>).

En informe de Steria Ibérica, una empresa que radica en España y ofrece servicios de Tecnología Informática, publicó en el informe de junio 2005, un estudio

en el que menciona en su ficha técnica: “Este informe ha sido realizado para contrastar la aproximación al *outsourcing* por parte de los sectores público y privado a fin de estimular el debate sobre las enseñanzas mutuas que se pueden extraer”. Para ello Steria, que es un actor destacado en el mercado europeo de *outsourcing* y ofrece soluciones específicas desde la gestión de infraestructuras hasta el *outsourcing* global, encargó a Benchmark Research Ltd. la realización de este estudio, que fue elaborado mediante 563 entrevistas telefónicas en Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Noruega, Suecia y Reino Unido. Dichas entrevistas que finalizaron en el mes de febrero 2005 se realizaron a organismos públicos y empresas con plantillas con más de 200 personas.

Históricamente se ha hablado que la razón principal de la externalización de servicios es la reducción de costos de operación, aunque estudios ponen en manifiesto que las empresas y organismos públicos desean frecuentemente una gama más amplia y compleja de beneficios que la simple reducción de costos tecnológicos, en primer lugar, el principal beneficio que se persigue al obtener mediante el uso de un proveedor externo es el acceso a un soporte especializado (<http://www.socinfo.info/>).

Figura 2.1 Beneficios del *outsourcing* en Europa.



Fuente: Informe Steria(1), Junio 2005.

### 2.1.2 En Asia

#### *India*

La India ha liderado el camino en el suministro de soluciones de *outsourcing* y ha suministrado una amplia gama de servicios de estas características a países a todo el mundo durante muchos años.

Desde la década de los 90's un buen número de compañías han venido subcontratado servicios y desarrollos informáticos en India. Durante el periodo 1998-1999 más de 200 empresas englobadas en el índice Fortune 1000 (que es una referencia a una lista mantenida por la empresa americana revista Fortune. La lista es de las mayores empresas estadounidenses, 1000 clasificadas en los ingresos por sí solas), externalizaron sus necesidades de software a la India,

empresas se han vuelto líderes en sus respectivos sectores, parte de ese éxito se debe al eficiente servicio que han recibido de sus subcontratadas indias. Esto ha creado una industria con un crecimiento medio del 53% durante el último lustre, convirtiendo a India en el principal productor de software y servicios tecnológicos del mundo.

Durante los últimos cincuenta años, India ha mantenido un régimen democrático estable, sin grandes agitaciones económicas o sociales. Los sucesivos gobiernos han mantenido un ritmo de crecimiento constante de la economía, con un crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) en los últimos años de entre 5 y el 7% anual. El control de las tasas de inflación también ha permitido mantener costos y salarios estables. El esfuerzo gubernamental también se ha visto en la creación de infraestructuras e instalaciones o la simplificación legislativa, desde finales de la década de los 90's las instituciones públicas indias han trabajado intensamente para superar los "cuellos de botella" burocráticos y de precariedad de infraestructuras existentes en el país, más allá de la iniciativa privada, el esfuerzo gubernamental ha sido clave para desarrollar las condiciones que han convertido a India en el destino más atractivo para la externalización de servicios. Las empresas indias también han sacado partido de su experiencia, ya que, de manera muy intensa, los últimos cuatro o cinco años, han sido un destino habitual para los encargos tecnológicos de ultramar. Los *call centers* han sido la avanzadilla de los servicios tecnológicos prestados en India, sirviendo como puerta de entrada a otros servicios.

### *China*

En este país de oriente, el *outsourcing* ha ido en aumento, China se ha dedicado a proveer al mundo de una gran cantidad de servicios que han sido subcontratados por otros países debido a que los costos laborales y operativos son bajos.

En China, donde el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) ha caído después de ganancias de dos dígitos durante la mayor parte de la última década, las perspectivas para la contratación externa han sido atractiva. La externalización

de la Tecnología Informática (IT) fue lenta durante el tercer y cuarto trimestres de 2008.

Según una encuesta realizada por KPMG (que es una de las cuatro firmas más importantes del mundo de servicios profesionales junto a PricewaterhouseCoopers, Deloitte Touche Tohmatsu y Ernst & Young. Tiene presencia en 152 países), la cual se realizó a 305 personas, el 54% externaliza servicios de Tecnología Informática (IT), el 35% externaliza los servicios de contabilidad, el cobro de deudas y el cálculo de impuestos, el 26% externaliza servicios de recopilación de datos y elaboración de reportes, el 22% gestión de la cadena de suministro (está formada por todas aquellas partes involucradas de manera directa o indirecta en la satisfacción del cliente).

Figura 2.2. Servicios de *outsourcing* en Asia.



Fuente: KMPG International/Economist Intelligence Unit Survey/Septiembre 2006.

Cuando China se abrió al mundo, con su entrada a la Organización Mundial del Comercio, (OMC) en 2001, que fue anunciando por ser un enorme mercado de más de 1.2 millones de consumidores, atractivos para los minoristas más grandes del mundo y los fabricantes. China se ha convertido en la fábrica del planeta en la producción de artículos que se venden en todo el mundo, China es en el siglo XXI lo que Inglaterra era en el IXX. Con la entrada de China en la Organización Mundial del Comercio (OMC) en 2001, China se ha vuelto más competitiva en muchas economías avanzadas y tecnologías. De acuerdo con la Asociación de la Industria del Automóvil, en 2002, la industria china del automóvil llegó a un récord de diez años de alza para la producción de vehículos. La provincia de Sichuan es la másVbautomóvil. La mayoría de las empresas dedicadas a la fabricación automotriz son las siguientes: Chengdu, Mianyang, Nanchong y Luzhou. (<http://www.outsourcing.com/>).

En lo que se refiere a la Industria Informática, ha ido en crecimiento, desde que China no se abrió hasta 1979 hubo poca industria, en la década de los 80's y hasta mediados de los 90's la mayor parte del limitado grupo de talentos de los ingenieros y las energías se gastaron en tecnologías de la ingeniería inversa de hardware fundamental. En los 90's se desarrolló un gran número de sistemas de información relativamente básicos que implicó por lo general, la simple manipulación de bases de datos, estos sistemas se desarrollaron de manera independiente sin pensar mucho en la integración o las cuestiones generales de diseño. ([www.sourcingmag.com](http://www.sourcingmag.com))

A pesar de un crecimiento económico extraordinario, la mayoría de los trabajadores chinos vive en el límite de la pobreza. Ganan poco y con frecuencia trabajan en situaciones abismales. La mayoría carece de los derechos más básicos o el acceso real a estos derechos. En 1994, China adoptó una legislación laboral que estipulaba contratos individuales entre trabajadores y empresas. Poco tiempo después también adoptó una ley que permitía la negociación de contratos colectivos negociados por algunos sindicatos en algunas industrias

(laborstrategies.blogs.com).

### **2.1.3 En Iberoamérica**

#### *Argentina*

En Argentina, se conoce con el nombre de “hombres de paja” a los patrones que tienen subcontratados a sus empleados.

En la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), el artículo 30, nació como un instrumento antifraude, destinado a evitar la interposición de “hombres de paja”. La norma, que define las responsabilidades laborales en distintos supuestos de contratación o subcontratación de trabajos o servicios y de cesión de establecimiento o explotación, se apoyaba inicialmente en dos herramientas fundamentales: solidaridad y relación laboral directa del trabajador con el empresario principal, sin embargo, se sufrieron una serie de modificaciones, por lo que pasó de la originaria protección de los derechos del trabajador a la satisfacción de necesidades de control y recaudación del Estado y de los sujetos de derecho privado en los que se delegaron sus responsabilidades en materia de seguridad social Ackerman (2011).

Según el texto originario del artículo 32 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), la norma contemplaba, dos grandes supuestos, Ackerman (2011):

- \* Contratación o subcontratación de obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro del ámbito de éste.

- \* Contratación o subcontratación de obras o trabajos o cesión parcial o total del establecimiento o la explotación para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a la actividad principal o accesoría.

En el primer supuesto, el artículo 32 consideraba que la relación laboral del

trabajador contratado por el contratista o subcontratista estaba constituida con el principal, dos años después, se reiteró el deber de exigencia del cumplimiento de las normas laborales y de las obligaciones con los organismos de la seguridad social, la consecuencia jurídica establecida para todos los supuestos es la solidaridad del empresario principal respecto de las obligaciones contraídas con los trabajadores y la seguridad social.

En 1998 se modificó la Ley, que se lleva la redacción actual, limitó nuevamente el supuesto que hace nacer la responsabilidad solidaria del principal, que quedó desde entonces subordinada al incumplimiento por éste del deber de exigir a los concesionarios, contratistas o subcontratistas una serie de informaciones relacionadas con sus obligaciones formales y sustanciales frente a los trabajadores y al sistema de seguridad social.

De todos modos, y cualquiera que sea el sentido que se dé a la reforma introducida en 1998, la solidaridad, antes que un mecanismo de tutela de los derechos del trabajador o de un instrumento antifraude, pasó a constituirse en una sanción contra el empresario principal por la omisión de su deber de ejercer el control sobre el cumplimiento de ciertas obligaciones formales de sus contratistas, subcontratistas y cesionarios.

### *República Dominicana*

En la República Dominicana según comenta Albuquerque (2011), el fenómeno del *outsourcing* se inició por las actividades periféricas, que fueron traspasadas a terceros. Un buen número de empresas comenzó a trasladar al exterior, servicios de limpieza y seguridad, contratados a empresarios especializados en el ramo. Desde la óptica jurídica la reacción fue limitada y no se han dado casos litigiosos en la materia, pues el trabajador se percibe parte de la

empresa que lo ha contratado y le paga su salario, razón por la cual, en el caso de dificultades, demanda a ésta y no pone en causa a la empresa que utiliza sus servicios.

Como en la legislación dominicana no se han tomado medidas para regular el mecanismo del *outsourcing*, Albuquerque (2011) analiza la figura jurídica del subcontratista y considera que es un precedente del *outsourcing*. La subcontratación es una figura que nació en el ámbito de la construcción, el contratista es el empleador de los trabajadores que emplea y él responde de todas las obligaciones laborales y de seguridad social frente a éstos. La legislación laboral dominicana dispone expresamente que en un principio el subcontratista será el empleador de los trabajadores que utiliza, así lo establece el artículo 12 del Código del Trabajo.

Las empresas de *outsourcing* o tercerización se encuentran amparadas bajo la Ley 16- 92, para ofrecer sus servicios tienen que estar constituidas y cumplir con todos los requisitos de esa ley, requerimiento y obligación que les corresponde como empleador y tienen que responder ante los trabajadores, según explicaciones de la Secretaría de Estado de Trabajo

(<http://www.ficaconsulting.com.do/cw/index.php/publicaciones/14-administracion/31-outsourcing-una-modalidad-que-rebaja-costos-e-incrementa-la-productividad>).

### *Brasil*

Menciona Giglio (2011), que, en el caso de Brasil, la industrialización se dio de manera tardía, realmente después de terminada la Segunda Guerra Mundial, en 1945. El surgimiento del fenómeno de la tercerización se da de manera jurídica relevante en los últimos 45 años.

La consolidación de las Leyes del Trabajo (LCT), de 1943, cuida vagamente en la pequeña empresa y el subcontratista, evitar el fraude.

Fue a fines de la década de los años sesenta e inicio de los setenta, que se confirma o se interesa en regular la idea de contratar empresas proveedoras de mano de obra, como un intento de liberar a la empresa principal de parte de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo, inicialmente la mayor preocupación de proteger a la administración pública.

### *Chile*

En Chile, el *outsourcing* puede ser entendido como un conjunto de modalidades mediante las cuales la contratación laboral deja de ser directa entre el que recibe el trabajo y el que lo realiza. En consecuencia, migra desde el ámbito de las vinculaciones directamente establecidas entre el empleador y el trabajador base de la relación laboral y del contrato de trabajo clásicos- y se domicilia en un ámbito externo, se externaliza. En ese marco existen relaciones laborales y relaciones contractuales no laborales. En las primeras el empleador real (clásico) no es quien directamente lo remunera, funciones que radican en el contratista o subcontratista o en la empresa de servicios transitorios. Surgen entonces triangulaciones en las que existen relaciones entre el trabajador, su empleador formal y el que recibe y se beneficia con el trabajo realizado, Morgado (2011)

En la legislación chilena se regulan dos formas de externalización de la prestación de trabajo: la subcontratación y el trabajo a cargo de empresas de servicios transitorios. Ambas modalidades de organización y de prestación del trabajo están normadas en la ley 20.123 sobre el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, de octubre de 2006 y vigente desde el 14 de enero de 2007.

### *Panamá*

En Panamá, el suministro de mano de obra está expresamente prohibido, Murgas

(2011), pero al margen de la Ley, está creciendo de manera significativa.

La globalización ha propiciado la distribución y encadenamiento de los procesos productivos, relocalizados desde los grandes centros económicos hacia los países de la periferia, con su atractivo de mano de obra de menor costo, virtual ventaja competitiva.

En Panamá la tendencia por el *outsourcing* comenzó a cobrar fuerza en la década de los 90's cuando empezó la ola de privatización. El modelo se ha ido popularizando cada vez más en el país, en parte por los aumentos en los costos de operación para las empresas, como mayores impuestos, incremento de la cuota obrero-patronal del seguro social; el alza en el precio de los alquileres y del combustible. Es usual la contratación de personal técnico, de oficina y para call centers de manera temporal, aunque en algunos casos, al final los trabajadores pasan a formar parte de la planilla de la empresa que subcontrata, también tiene gran demanda los servicios de mensajería, mantenimiento, aseo, cobros y seguridad, quienes ofrecen los servicios en calidad del *outsourcing* son micro y pequeñas empresas locales, aunque también tienen un pedazo del mercado algunas multinacionales, como Adecco y la española Eulen. Los honorarios que cobran estos especialistas varían dependiendo de varios factores, entre ellos la extensión del contrato, los salarios y las prestaciones que establece la ley, además del manejo o comisión, que varía según la rentabilidad de cada cuenta o cliente. En el caso de Adecco, una compañía de origen franco-suizo con presencia en más de 70 países a nivel mundial y en 16 países de Latinoamérica- que abrió sus puertas en Panamá en diciembre de 1997- ha visto un incremento sustancial en el país de 40% en los últimos tres años. Eulen, otra multinacional, de origen español, con 44 años en el mercado de *outsourcing* y presencia en 11 países llegó a Panamá en 2000. La cadena que tiene unos 70 mil empleados en el mundo y una facturación anual de casi mil millones de dólares cuenta en Panamá con una agencia de seguridad y otra compañía que ofrece servicios de limpieza, mantenimiento de instalaciones, jardinería y auxiliares de oficina. Según su gerente general, Juan Barroso, la mayor demanda del mercado local está en los servicios de seguridad,

aseo, labores técnicas, choferes y telefonistas con conocimientos de inglés e incluso francés. (Moral. <http://www.martesfinanciero.com/>)

### *Perú*

En este país, el *outsourcing* comienza a aplicarse con mucha fuerza a partir de la década de los 90's, al liberarse la economía, lo que llevó a las empresas a ser más competitivas. La legislación peruana incorporó la obligación de las empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores de obtener y presentar una carta-fianza bancaria para garantizar el pago de los derechos laborales de los trabajadores y de los socios- trabajadores, respectivamente. En julio de 1999, dicha obligación quedó constreñida únicamente a aquellas que adeuden beneficios y derechos laborales a sus trabajadores.

La Ley de Intermediación Laboral establece la obligación de las empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores de otorgar una fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados de la empresa usuaria.

La Ley de Intermediación Laboral separa en tres categorías a las empresas que prestan servicios de intermediación: empresas de servicios temporales, empresas de servicios complementarios y empresas de servicios especializados. Las empresas de servicios temporales son aquellas que contratan por un periodo determinado de tiempo a personas naturales para que presten un servicio a terceros beneficiarios; las empresas de servicios complementarios, se diferencian de las empresas temporales en que el personal contratado por aquellas se encuentra calificado para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio; las empresas de servicios especializados son aquellas que brindan servicios de alta especialización en comparación con las actividades que realiza la empresa usuaria, Pasco (2011).

### *Uruguay*

A comienzos de 2007 y 2008 el Uruguay aprobó dos leyes reglamentarias para regular diversas formas de *outsourcing* o tercerización, las que introducen el principio de la corresponsabilidad entre la empresa principal y la empresa externa que brinda productos o servicios a aquélla con trabajadores dependientes propios, Raso (2011).

En Uruguay, cuatro han sido las causas que han promovido en la última década la externalización del trabajo:

1. La reducción de costos, ya que, en una realidad globalizada y altamente competitiva, la reducción de costos se vuelve un objetivo central en toda política de gestión empresarial. El *outsourcing* permite reducir costos estructurales y laborales.

2. La mayor flexibilidad. El modelo económico global obliga a estrategias empresariales mucho más dinámicas, externalizar parte de la producción significa no tener que soportar todos los días del año una estructura rígida, pesada y finalmente costosa.

3. La mayor productividad. La externalización promueve la competencia de los trabajadores independientes y de los subcontratistas para ofrecer a la empresa central mejores productos a menor costo.

4. Disminución o anulación del control sindical. Las empresas que tercerizan sus servicios observan un debilitamiento de la influencia sindical, Raso (2011).

#### **2.1.4 En Estados Unidos**

La externalización nació en los Estados Unidos en el año de 1989, como un intento de las empresas, para reducir sus costos fijos consiguiendo al mismo tiempo, flexibilizar su estructura productiva y optimizar el uso de recursos.

Respecto al *outsourcing* en los Estados Unidos, en página de MainStream Management(<http://www.mainstreammanagement.com/pdf/rebuilding-us->

manufacturing.pdf), hace referencia de cómo Estados Unidos perdió su lugar en el dominio de la manufactura y cómo los empleos fueron deslocalizados, esto es altamente importante para los ejecutivos de negocios, los líderes gubernamentales y cualquiera que se interese en entender su verdadero impacto en el país así como para restablecer su dominio como potencia de manufactura.

Existen varias personas, sobre todo las jóvenes, que desconocen que los Estados Unidos fue una vez la capital de la manufactura en todo el mundo, con la leyenda "Made in the USA" era lo que más prevalecía en los productos comprados en ese país, esos días se han ido, la mayoría de las compras que se hacen en los Estados Unidos son artículos con la etiqueta de "Made in China", "Made in Vietnam" o "Made in Indonesia". Los sentimientos de cada persona varían dependiendo del rol que jueguen, no es lo mismo para

el consumidor final que encontrará precios atractivos que para el ejecutivo que ve nuevos retos, o para el trabajador que se da cuenta de que su fuente de trabajo emigra a otro país.

A raíz de la apertura comercial de China, con el líder comunista Deng Xiaoping, mucho del trabajo manual emigró a aquel país debido a los bajos costos de la mano de obra.

Entre las marcas, cuyos productos se hacían únicamente en los Estados Unidos y cuya manufactura fue deslocalizada se encuentran: Radio Flyer's, de los vagones rojos, los juguetes Mattel, incluyendo las muñecas, Converse, calzado deportivo, los jeans Levi's, algunas barras de chocolate Hershey's, así como los chocolates kisses, entre otras.

La deslocalización trajo consigo varias consecuencias: para los consumidores norteamericanos fue bueno, ya que podían comprar más artículos con el mismo presupuesto, para las empresas que enviaron su manufactura a otro país, sus costos se redujeron, la organización del trabajo se redujo y las ganancias se incrementaron.

Pero con el tiempo, los consumidores se dieron cuenta de que comprar a precios bajos también significa una menor calidad. Las compañías que optaron por

la deslocalización se dieron cuenta de las consecuencias: frustraciones y costos que no anticiparon. El hablar un idioma diferente hizo difícil comunicar las especificaciones de un producto, las diferencias culturales no permiten que las compañías respondan de manera rápida a las necesidades de la contratante, la corrupción y los pagos por debajo de la mesa, algunas veces han sido utilizados para lograr eliminar los cuellos de botella, así como para encontrar partes perdidas, así como obtener una prioridad en un programa de producción o una liberación de un envío. Las llamadas para ponerse de acuerdo son en horarios muy diferentes y algunas veces no logran solucionar los conflictos, por lo que personal de la empresa contratante se tiene que trasladar al país que realiza la manufactura, ocasionando costos adicionales. En algunas empresas, se realizan viajes periódicos para cerciorarse de la calidad de los productos, en algunos casos se tienen que hacer retrabajos, lo cual también aumenta los costos.

La deslocalización también tiene consecuencias para los Estados Unidos, ya que genera aumento en el desempleo, se reduce el Producto Nacional Bruto (PNB), así como una menor recaudación de impuestos.

Las primeras empresas en implementar modelos de *outsourcing* fueron gigantes como EDS, Artur Andersen, Pricewaterhouse Coopers, entre otras.

### **2.1.5 En México**

Respecto de los antecedentes en México, Ramírez J (2006:6), expone que el *outsourcing* es apenas incipiente, pero por la misma razón, ofrece muchas posibilidades de hacer negocios para los empresarios independientes o microempresas que, echando mano de sus fortalezas, pueden ofrecer un servicio o producto a empresas grandes.

El *outsourcing*, entendido como la estrategia de negocios que permite encargar a un socio externo de sus funciones –no estratégicas- continuas en una empresa, inició en México hace más de 40 años, cuando las compañías contrataban

los servicios de vigilancia y limpieza a otras empresas; más tarde los de comedor y mantenimiento, así hasta llegar hasta la actualidad a áreas de reclutamiento y selección de personal, relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos, entre muchas otras.

Menciona el libro *Outsourcing* del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMPC) (2011) que, en México, a mediados del siglo pasado, una parte del sector empresarial visualizó la necesidad y conveniencia de recurrir a servicios externos y especializados para minimizar las amenazas laborales, así como para ahorrar tiempo y dinero en el manejo de la nómina, sus cargas financieras y aspectos legales.

Sin embargo, es hasta la década de los noventa, cuando el *outsourcing* comienza a proliferar entre varios grupos o consorcios empresariales y aparecen las empresas de servicios corporativos, con el objetivo de proporcionar servicios a diferentes compañías de un mismo dueño o grupo empresarial. Estas entidades se distinguían por no generar utilidades, constituyendo por lo general Sociedades Civiles (S.C.).

La intermediación estratégica aparece a principios de este siglo, en combinación con la nueva cultura laboral mundial que convierte a los empleados en responsables de sus procesos y de los resultados que se esperan de ellos, con lo que se evitan no solo los posibles pasivos contingentes laborales, sino también emplear a personas poco responsables o sin orientación a los resultados.

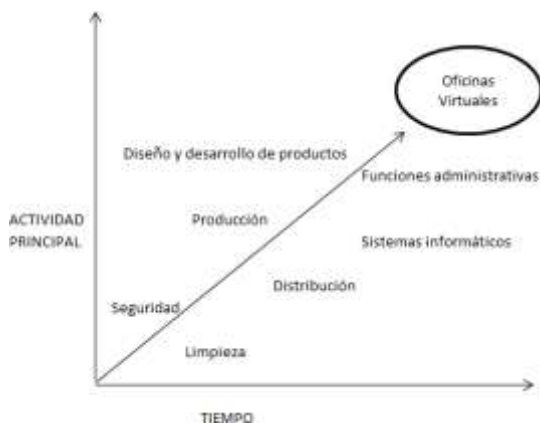


Gráfico 2.1 Externalización más allá de la contratación. Elena Rivo López – Universidad de Vigo

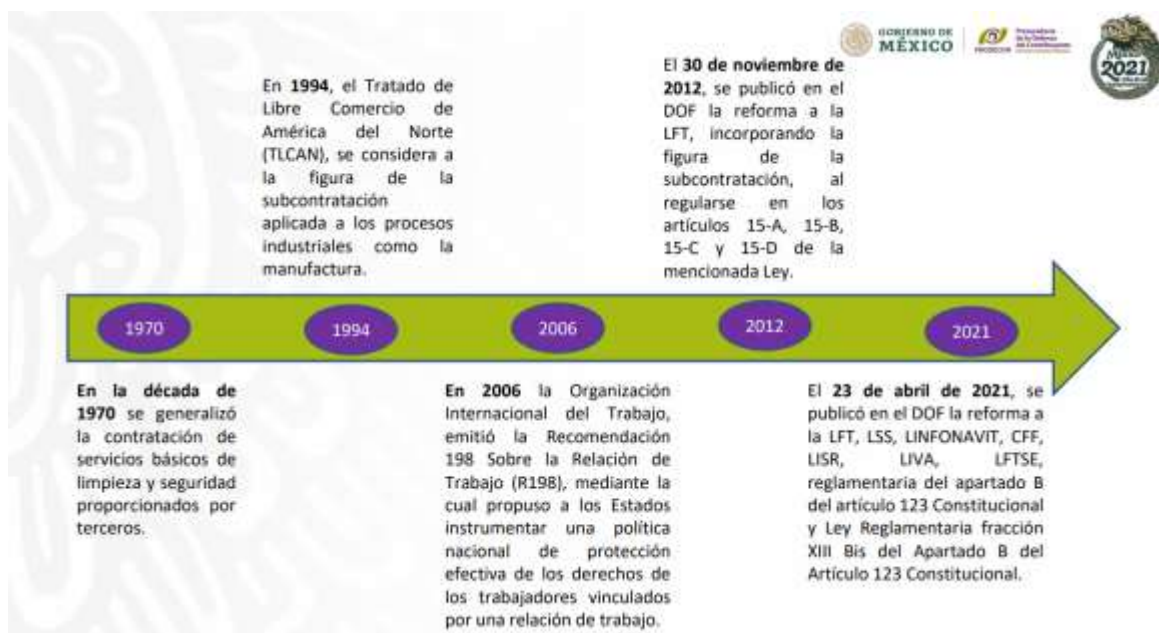


Gráfico 2.2 Línea del tiempo del *outsourcing* en México. Fuente: Antecedentes de la Reforma Laboral, Procuraduría de la Defensa del Contribuyente, 2021.

Sánchez-Castañeda (2011) plantea que México, como en los países de América Latina ha implementado desde los años noventa, reformas en materia económica, aunque el modelo de relaciones laborales continúa siendo el mismo, por lo que el mercado laboral se ha flexibilizado, esta flexibilidad, se corrobora con la reducción en la retención del puesto de trabajo así como la externalización de las relaciones de trabajo a través de la contratación de un tercero para realizar tareas parte del proceso productivo dentro o fuera de la empresa beneficiaria, este fenómeno ha estado presente en México desde hace varias décadas, sin importar que la Ley Federal del Trabajo haya sido reformada o no.

Continúa, Sánchez-Castañeda (2011), en el caso de México, desde hace varios años se tiene el debate en torno a la importancia e impacto de la

subcontratación y sobre posibles opciones de regulación de esta, con independencia de que no haya sido conceptualizada con claridad en nuestro país.

## **2.2 El concepto de *outsourcing***

La traducción literaria de *outsourcing* puede ser de fuente externa, de origen externo (surce: fuente, origen). Su significado apunta al proceso de sacar al externo de la empresa procesos de producción del trabajo tradicionalmente desarrollados al interno de la misma.

*Outsourcing* es un término inglés utilizado en el idioma español, pero que no forma parte del diccionario de la Real Academia Española, su vocablo equivalente es subcontratación, el contrato que una empresa realiza a otra para que realice determinadas tareas que originalmente fueron asignadas a las primeras. (<http://definicion.de/outsourcing/>)

### **2.2.1 El *outsourcing* y otros conceptos similares**

El término *outsourcing* no forma parte del Diccionario de la Real Academia Española (RAE) se utilizan como vocablos similares: subcontratación, tercerización, intermediación, externalización.

#### **A) La subcontratación**

Por medio de la globalización toda entidad económica busca la supervivencia empresarial, acentuándose la búsqueda de mercados, disminución de costos y de la competitividad, por lo que desde pequeñas y hasta grandes empresas han optado por una nueva modalidad como forma de subcontratar personal, esta figura consiste en contratar por medio de otra empresa el recurso humano, con el fin de tercerizar las obligaciones en términos laborales y de seguridad social.

De acuerdo con Gallegos (2008), este término debería entenderse como el recurso por el cual una empresa puede ser auxiliada por otra para el desempeño y/o desarrollo de ciertas actividades especializadas, lo cual le ayude a disminuir cargas administrativas y de previsión social inherentes a la actividad laboral.

En Wikipedia se menciona que la subcontratación es el proceso económico empresarial en el que una sociedad mercantil transfiere los recursos y responsabilidades referentes al cumplimiento de ciertas tareas a una sociedad externa, empresa de gestión o subcontratista, que precisamente se dedica a la prestación de diferentes servicios especializados. Para ello, éstas últimas, pueden contratar sólo al personal, caso en el cual los recursos los aportará el cliente (instalaciones, hardware y software), o contratar tanto el personal como los recursos. Los términos asociados deslocalización y fronteriza implican la transferencia de empleos a otros países, si es que subcontratan servicios con empresas extranjeras, o bien estableciendo una base en sitios fuera del país. La diferencia se encuentra en la relativa proximidad del país en cuestión (fronteriza) o su lejanía (deslocalización).

La subcontratación se refiere a un contrato que una empresa hace a otra para que realice determinados servicios para la misma.

#### *B)* La tercerización

En la página Concepto Definición De (<http://conceptodefinicion.de/tercerizacion/>) se menciona que la tercerización se trata de la modificación económica y social que puede afectar a los países que han ido evolucionando desde las últimas fases de la Revolución Industrial, debido a que la empresa mueve o distribuye los procedimientos para así poder cumplir las actividades de una empresa que se realizan por medio de un contrato. La tercerización se da más que todo en los casos de la subcontratación de empresas especializadas.

En la tercerización sólo contratan al personal, debido a que los bienes los ofrece el beneficiario, ya sea las instalaciones del hardware y software. Incluso, se puede decir que la tercerización nace por las exigencias del mercado, debido a que cada vez se ponen más exigentes, pero la tercerización permite que el desarrollo de una organización pueda pasar mediante la contratación a otras empresas o contratistas, además tiene el propósito de aumentar la calidad de los trabajos logrando reunir las actividades relacionadas de manera directa con su negocio central.

De manera general, se puede decir que la tercerización es contratar servicios o procesos con terceros que se convierten en una extensión de los negocios de la organización.

### C) La intermediación

El concepto de intermediación laboral es descrito por Rojas (2004) es el siguiente: la intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación.

Se encomienda en manos de la empresa de servicios temporales, de las agencias de empleo y del simple intermediario el ejercicio de la actividad de intermediación laboral. Estas entidades tienen como objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el personal requerido para satisfacer sus necesidades de trabajo calificado, ofreciendo personal temporal o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuman la calidad de empleador del personal suministrado o no lo adquiera, siendo el agente intermediador el auténtico empleador.

Dentro de la intermediación laboral siempre participan tres elementos: el oferente, el demandante y el intermediario.

D) La externalización

Para Bravard y Morgan (2007), la externalización es: El uso contratado de los recursos, bienes y capacidades de un tercero, con niveles garantizados de los criterios de calidad, rendimiento y valor frente al costo, así como un método de evaluación, con el fin de proporcionar servicios que antes se realizaban dentro de la empresa, posiblemente implicará la transferencia de parte del personal y/o la transformación/rejuvenecimiento de los procesos de apoyo empresariales y la tecnología.

### 2.2.2 El *outsourcing* y su evolución

La trascendencia del *outsourcing* en el ámbito empresarial es indiscutible. En la actualidad, los servicios de *outsourcing* están en plena evolución ya que no se aplica para funciones específicas sino en procesos integrales en donde lo que cuenta es el resultado final.

A) Las actividades para la tercerización y el “core business”

El “core business” son las funciones principales en la actividad del negocio, las cuales no se deben tercerizar.

Respecto a la definición de este concepto, en la página de Interempresas.net (<http://www.interempresas.net/Logistica/Articulos/132865-El-concepto-de-'Core-business'.html>), se menciona que core business se puede traducir como la “actividad principal” o “negocio principal de una empresa, es la razón de ser de la compañía, aquello por lo cual se crea y en lo que se va a generar el máximo valor añadido, es decir, el núcleo.

Por lo que si en una empresa, se está pensando contratar servicios de *outsourcing*, es indispensable que no se tercerice todas las actividades relacionadas con el core business, por lo que cada empresa debe hacer un análisis para determinar cuáles actividades son susceptibles para contratar *outsourcing* y cuáles

no.

*B) El insourcing*

Éste término se refiere a la delegación de todo el trabajo a los empleados directos de la organización, el propósito del insourcing es mantener el control de las operaciones y procesos de la compañía que deriva en reducir costos y tiempo de capacitación si estas tareas se asignan a terceros, también se evita lidiar con las diferencias culturales de los empleados cuando éstos deben tener un trato directo con los clientes (<http://www.todomktblog.com/2013/07/in-out-crowd-sourcing.html>).

*C) El crowdsourcing*

Es exhortar al público en general a ser partícipes del trabajo de la empresa, es decir, darles la oportunidad de aportar sus ideas, recomendaciones e incluso críticas para cambiar o mejorar.

*D) La deslocalización*

Según Wikipedia  
([https://es.wikipedia.org/wiki/Deslocalizaci%C3%B3n\\_industrial](https://es.wikipedia.org/wiki/Deslocalizaci%C3%B3n_industrial)), se llama deslocalización al movimiento que realizan algunas empresas trasladando sus centros de trabajo en países desarrollados, a países con menores costos para ellos, generalmente Tercer Mundo.

### **2.3 Las ventajas y bondades del *outsourcing***

La subcontratación tiene su justificación en la necesidad que tienen actualmente las empresas, de tener un modelo laboral flexible que les permita no sólo bajar costos, sino también permitirles competir a nivel nacional e internacional.

Esta justificación se pudo observar en cómo fue desarrollándose esta modalidad laboral, conforme a lo siguiente:

- Originalmente se pensaba que solo se podrían externalizar actividades secundarias o accesorias o de apoyo (externalización de primera generación).<sup>1</sup>
- Sin embargo, ahora también se exteriorizan actividades principales de la empresa (externalización de segunda generación).<sup>2</sup>
- Se habla también de una externalización en donde en la empresa principal conviven múltiples empresas que ejecutan una actividad o proceso único para la empresa principal (externalización de tercera generación).<sup>3</sup>

También se han citado diversas bondades que se tienen con este modelo de subcontratación, como son las siguientes:<sup>4</sup>

- Reducción de costos administrativos de las empresas que están vinculadas al reclutamiento, selección y capacitación del personal manejo de nóminas.
- Acceso a personal especializado y permitir a las empresas enfocarse en sus líneas principales de negocio.
- Impulsa el desarrollo de la economía formal, de las empresas y del bienestar de los trabajadores y sus familias.

---

<sup>1</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 5 de noviembre de 2019. 5.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5402-V, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ULISES MURGUÍA SOTO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 40.

<sup>2</sup> Racciatti, Octavio, "Terceerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva", Derecho Laboral, Montevideo, t. XL, núm. 185, enero-marzo de 1997, pp. 162

<sup>3</sup> Castello, Alejandro, "La subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay", Revista Latinoamericana de Derecho Social, número 9, julio-diciembre, 2009, pp. 53-87, UNAM, México.)

<sup>4</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 13 de octubre de 2020. 18.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PES) Gaceta No. 5629-IV, P. 194

Desde el punto de vista empresarial, la implementación de la subcontratación en las legislaciones internacionales ha traído muchas ventajas, más allá de la especialización. En el aspecto económico-financiero, este mecanismo permite disminuir costos administrativos, así como deducir gastos por subcontratación laboral. Más aún, el *outsourcing* no requiere de una inversión inicial o de capacitación constante, por lo que no existe una curva de aprendizaje que dicte la productividad por un cierto periodo de tiempo. Asimismo, los convenios constituidos mediante este modelo de contratación implican ciclos de constante rotación a causa de su limitado periodo de tiempo.<sup>5</sup>

En virtud de estas ventajas de la tercerización, una empresa puede hacer más eficiente sus procesos y optimizar sus funciones primordiales.<sup>6</sup> Inclusive, las consecuencias negativas de esta tercerización se justifican, pues se trata de una práctica fundamental al interior de decenas de industrias en el mundo.<sup>7</sup>

Se señala en este sentido que una reciente investigación elaborada por el Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, (IMCO), declara que “en países como Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana, Uruguay y Canadá la subcontratación es una forma lícita de organización de la producción”.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 26 de noviembre de 2019. 6.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PRI) Gaceta No. 5410-X, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, p. 65.

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 19 de marzo de 2020. 16.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MC) Gaceta No. 5482-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, p. 167.

<sup>8</sup> Díaz Pérez, Diego; Molano, Manuel y Piñero, Arturo. Diagnóstico Imco: La Subcontratación y sus Implicaciones en México. México. Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, 2020. Página 2. Consultado en: <https://imco.org.mx/diagnostico-imco-evidencia-para-la-discusion-sobre-lasubcontratacion-en-mexico/>.

También los legisladores destacaron que el régimen de subcontratación se adapta, tanto a los avances tecnológicos, como a la modificación que se ha venido dando respecto a los espacios físicos del trabajo, derivadas de nuevas prácticas y métodos laborales, lo que viene a impactar en la relación entre las empresas y sus trabajadores. Lo anterior ha originado que los centros de trabajo requieran apoyo especializado temporal o permanente de personal que desarrolla parte de los procesos productivos; pero que no necesariamente forman parte del núcleo central de la empresa. Es decir, el trabajo que puede ser conferido a terceros por las características propias de su especialidad, pero que no constituye en esencia del trabajo que realiza empresa base.<sup>9</sup>

A mayor abundamiento, se estableció que la implantación del *outsourcing* ha traído muchas ventajas para las empresas más allá de la especialización, destacándose las siguientes:<sup>10</sup>

- En el aspecto económico-financiero, este mecanismo permite disminuir costos administrativos.
- Ayuda a deducir gastos por subcontratación laboral.
- No requiere de una inversión inicial o de capacitación constante, por lo que no existe una curva de aprendizaje que dicte la productividad por un cierto periodo de tiempo.
- El modelo de este tipo de contratación viene a implicar ciclos de constante rotación a causa de su limitado periodo de tiempo.
- Las empresas pueden eficientar sus procesos y optimizar sus funciones primordiales.

---

<sup>9</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 22 de octubre de 2019. 4.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PRI) Gaceta No. 5392-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, p. 21.

<sup>10</sup> *Ibidem*, pp. 22-23.

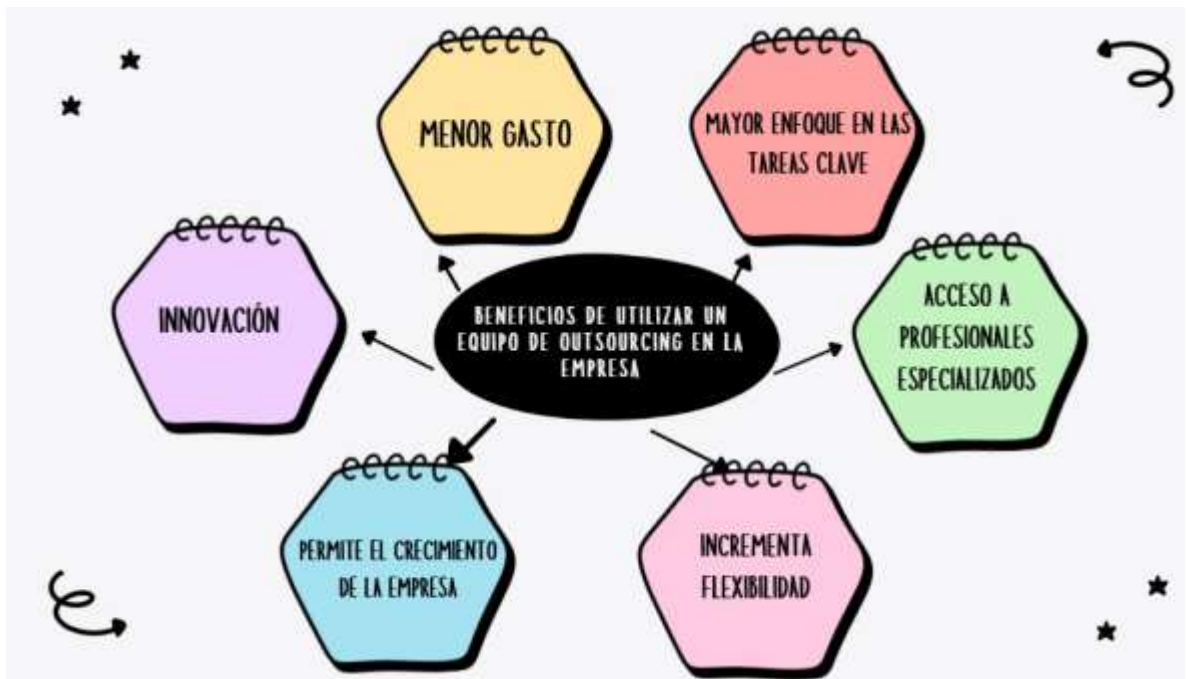


Figura 3.1 Los beneficios del *outsourcing* para las empresas.

## CAPÍTULO TERCERO. EL *OUTSOURCING* Y SUS VENTAJAS DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

### 3.1 La introducción formal del *outsourcing* en el año 2012

La Cámara de Diputados recibió el día 4 de septiembre de 2012, la iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Ejecutivo Federal para trámite preferente, con fundamento en el artículo 71 constitucional, ésta fue turnada a la

Comisión de Trabajo y Previsión Social. La iniciativa de referencia se publicó en la Gaceta Parlamentaria el día 4 del mismo mes y año.<sup>11</sup>

El Ejecutivo Federal, propuso 51 objetivos con la reforma y adiciones a la Ley Federal del Trabajo:

1. Incorporar la noción de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral.

2. Incluir en nuestra legislación, como nuevas modalidades de contratación, los períodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada.

3. Regular la subcontratación de personal u *outsourcing*, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de “subcontratación”.

4. Tipificar como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar.

5. Otorgar mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero.

6. Replantear el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores, a efecto superar la incongruencia de probar en juicio un hecho negativo, es decir que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.

7. Incluir una nueva causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, consistente en que el patrón le exija la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad.

8. Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora.

---

<sup>11</sup> Congreso General. (2012, 4 de septiembre). *Iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Ejecutivo Federal para trámite preferente, con fundamento en el artículo 71 constitucional*. Diario de los Debates de la Cámara de Diputados.

9. Aprovechar los avances de las tecnologías de la información y comunicación para prever que el pago de salarios se pueda realizar a través de medios electrónicos, por lo que podrán efectuarse a través de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.

10. Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales.

11. Impulsar la multihabilidad de los trabajadores, a efecto de que se involucren en otras actividades de su entorno laboral, lo cual permite su desarrollo y capacitación.

12. Establecer como nueva obligación patronal la relativa a afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

13. Contar con más y mejores mecanismos que permitan a la autoridad laboral responder de manera eficaz y oportuna ante situaciones de contingencias sanitarias, como la vivida en nuestro país en el 2009.

14. Armonizar la legislación con los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de exceptuar al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión correspondiente, en tanto esta situación perdure.

15. Adecuar las instalaciones de aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

16. Replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

17. Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad.

18. Propiciar condiciones laborales dignas a favor de los trabajadores del campo.

19. Mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos.
20. Incluir en el Título Sexto de la Ley un nuevo Capítulo para regular los trabajos que se realicen en las minas.
21. Reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio.
22. Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical.
23. Fortalecer la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos.
24. Facilitar a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones ante las autoridades registradoras, mediante la utilización de herramientas electrónicas.
25. Incluir disposiciones expresas para considerar como información pública la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales.
26. Otorgar la facultad a las autoridades registrales para requerir a los solicitantes que subsanen las omisiones en la presentación de los documentos que se deben acompañar en el procedimiento de registro sindical.
27. Suprimir la denominada “cláusula de exclusión por separación”, que actualmente la Ley permite establecer en los contratos colectivos de trabajo, en consonancia con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la materia.
28. Prever como causa para negar el trámite a un emplazamiento a huelga para la celebración de contrato colectivo de trabajo, el hecho de que previamente exista otro en trámite cuyo objeto sea el mismo.
29. Incrementar el monto de la indemnización por muerte del trabajador.
30. Fortalecer las medidas para proteger la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

31. Facilitar la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes.

32. Ampliar la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación y alcance del concepto de “concesión federal”, de manera que bajo dicha figura se incluyan las actividades que realizan las empresas bajo permiso o autorización federal.

33. Fortalecer las facultades y objetivos del Servicio Nacional del Empleo a fin de que pueda proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

34. Eliminar las Juntas Federales y Locales de Conciliación, ya que en la actualidad prácticamente no existen, toda vez que en casi todas las localidades funcionan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

35. Incorporar el principio de la conciliación en el proceso laboral.

36. Contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia.

37. Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, a efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio.

38. Prever la utilización de herramientas tecnológicas, para facilitar la impartición de justicia laboral, lo que permitirá agilizar y transparentar la tramitación de los juicios, aumentar la productividad y eficiencia y, en general, modernizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

39. Modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario.

40. Establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro.

41. Incrementar los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición notoriamente improcedente del recurso de revisión y de reclamación contra los actos de ejecución.

42. Prever que cuando un conflicto de huelga se prolongue por más de sesenta días, tratándose de patrones que tengan a su cargo la prestación de servicios públicos, o más de ciento veinte días en cualquier otro caso, sin que los trabajadores lo hayan sometido a la decisión de la Junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje en cualquier momento.

43. Establecer una vía incidental para que los terceros de buena fe puedan ejercitar acciones de restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas.

44. Incorporar como causal de inexistencia de la huelga, que el sindicato no cumpla con los requisitos que contemplen sus propios estatutos para formular el emplazamiento.

45. Prever como causa para negar el trámite a los emplazamientos a huelga, cuyo objeto sea el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley, el hecho de no señalar con precisión las violaciones a dicho contrato y la forma de repararlas.

46. Combatir los denominados “contratos de protección”

47. Establecer nuevas reglas para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato ley, para otorgar mayor certeza y seguridad jurídica en estos procedimientos. La propuesta busca asegurar una legítima representación de los trabajadores en el ejercicio de esta acción.

48. Precisar en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica, que sólo la huelga estallada suspende la tramitación de este tipo de conflictos.

49. Prever el voto libre, directo y secreto para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores, en los conflictos de huelga y titularidad de contrato

colectivo de trabajo y administración de contrato ley, en consonancia con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en este tipo de asuntos.

50. Incrementar el monto de las sanciones a quienes infringen las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que podrían llegar hasta cinco mil veces de salario mínimo general por cada violación cometida.

51. Finalmente, se propone subsanar deficiencias que presenta el texto actual de la Ley, pues a manera de ejemplo puede citarse que existen preceptos en vigor que utilizan reenvíos a disposiciones que se encuentran derogadas.

En los nuevos artículos 13 y 15 bis de la iniciativa, se establece la responsabilidad solidaria de los patrones que utilicen en sus empresas los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario, respecto de las obligaciones contraídas con ellos. Además, se constituye la obligación a cargo del patrón que contrate personal por medio de un intermediario, de verificar que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y al corriente de sus obligaciones fiscales. Por lo que toca a los artículos 15-A a 15-D de la iniciativa, se refieren al trabajo en régimen de subcontratación, definiéndolo de la siguiente manera: “es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.”

Los demás artículos 15-B a 15-D, contienen disposiciones en las que se establecen obligaciones a cargo de la empresa beneficiaria; se establece asimismo en qué casos se debe presumir doloso el trabajo en régimen de subcontratación y la consecuencia jurídica de esa presunción.

### **3.2 La visión del *outsourcing* en el proceso legislativo de la reforma del año 2021**

Después de ocho años de la última reforma de 2012, que permitió el desarrollo del *outsourcing* y que vino a favorecer el control administrativo, fiscal y financiero del

sector patronal, se produce una reacción en sentido contrario. En las discusiones que se tuvieron entre las diferentes fuerzas políticas, durante el proceso legislativo, se alegaron diversas cuestiones en pro y contra de la también llamada tercerización.

### **3.2.1. Las posiciones y pronunciamientos en favor del *outsourcing*.**

Durante las discusiones legislativas de esta reforma, se dieron voces que apoyaban la subcontratación señalando en forma principal, lo siguiente:

- Que no es la intención generar la eliminación de la subcontratación, pues, como se ha dicho, la subcontratación per se no es mala; lo indebido es la forma en que se ha operado, basado en la regulación que los anteriores gobiernos permitieron. En el mundo del deber ser, la continuación de la actividad empresarial, su administración y operación es lo que debe permitirse, para efecto de cumplir el ciclo económico de la misma.<sup>12</sup>

A continuación, se pronuncian las principales razones que se dieron en esta discusión, por las cuales se señaló que el *outsourcing* no debe desaparecer de nuestro país.

#### **3.2.1.1 La justificación del *outsourcing***

Una de las principales justificaciones de la subcontratación, se da desde la perspectiva empresarial, pues este modelo surgió como apoyo entre empresas mediante la realización de diversas actividades para generar una mayor productividad, incrementando su actividad y desarrollo, lo que se puede observar con la siguiente definición:

---

<sup>12</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 28 de abril de 2020. 17.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5507-I-1, QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO BENJAMÍN SAÚL HUERTA CORONA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 182.

“Una de las estrategias actuales es el business process *outsourcing* o externalización de procesos de negocios, se trata de la transferencia de un proceso o una fase del negocio a un tercero especializado con el objeto de agilizar y mejorar los procesos, lograr mayor y más eficientes resultados, agilizar el management o comprimir costos...”<sup>13</sup>

Se dice que la subcontratación llegó junto con el fenómeno de la globalización comercial que permeó en todos los países, y tuvo como objetivo primordial aligerar la carga de las empresas, ayudarlas para su mejor desempeño y desarrollo, sin embargo, al paso de los años, se fue utilizando de manera indebida, conociendo al *outsourcing* en su lado malo, haciendo de esa herramienta, un medio corriente de aligerar y flexibilizar la gestión del personal confiado al exterior las tareas que propiamente no tienen relación directa con su actividad, y ganó terreno malo, en la seguridad, la restauración, la limpieza, contabilidad, entre otras.<sup>14</sup>

En esa lógica de desarrollo del *outsourcing* a nivel mundial, no podía ser diferente en nuestro país, cuya llegada y evolución, de forma medular se dio de la siguiente manera:<sup>15</sup>

- La subcontratación laboral (*outsourcing*) llega en 1970, a través de la contratación de servicios básicos, como limpieza y vigilancia, entre otros, e inician trabajos por esta modalidad las empresas consultoras.
- En 1994, debido a la negociación del Tratado de Libre Comercio se inicia la modalidad en los trabajos de aplicación en procesos industriales como manufactura, asimismo, llega en los sectores financiero, tecnológico y logístico.

---

<sup>13</sup> Díaz Spataro, Mariana. *Outsourcing*. Guía práctica de Técnicas y Estrategias. Ediciones de la U. Bogotá, Colombia. 2012, Pág. 154

<sup>14</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 28 de abril de 2020. 17.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5507-I-1, QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO BENJAMÍN SAÚL HUERTA CORONA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 180.

<sup>15</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 13 de octubre de 2020. 18.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PES) Gaceta No. 5629-IV, p. 195-196.

- En 2002, nace la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, la cual vigila que sus asociados cumplan las leyes fiscales y laborales.
- En 2009 se reformaron el artículo 15-A y el segundo párrafo del artículo 75 de la Ley del Seguro Social.
- En 2012 se reconoció la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo; en 2013, esta modalidad de trabajo aumentó en el desarrollo de actividades relacionadas con capital humano, procesos fiscales, TIC, procesos de negocios, administración; control de proyectos y auditoría interna.
- En 2016, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, trabajaron en la definición de la NOM para la subcontratación laboral, con la finalidad de que se cumplan en su totalidad las obligaciones patronales, fiscales, de seguridad social, vivienda y ahorro para el retiro.
- En 2017, el Servicio de Administración Tributaria y el Instituto Mexicano del Seguro Social trabajan para prevenir malas prácticas en el ejercicio de la figura de la subcontratación; y en 2018, el Servicio de Administración Tributaria creó las reglas relativas a la subcontratación en materia de regulación fiscal en este esquema laboral.

Enseguida, se señalan algunas ideas vertidas en la discusión de esta reforma, que buscan defender la existencia de la subcontratación, al considerar ésta un modelo justificado para que sea regulada en nuestro país, y son:

- La subcontratación es una estrategia empresarial para aumentar la competitividad, promover la especialización flexible, construir cadenas de valor o de

suministro (incluso globales) y para transformar relaciones laborales en civiles o comerciales.<sup>16</sup>

- Hoy en día, el régimen de subcontratación es una práctica fundamental al interior de decenas de industrias en el mundo. De acuerdo con una reciente investigación elaborada por el Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, (Imco), “en países como Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana, Uruguay y Canadá la subcontratación es una forma lícita de organización de la producción”.<sup>17</sup>

- Es innegable que las realidades económicas y productivas contemporáneas hacen impensable que una entidad o empresa se haga cargo de la totalidad de los procesos de producción y operación, por lo que sería impensable prohibir legalmente toda forma de subcontratación.<sup>18</sup>

- Resulta necesario, pues, encontrar una fórmula legal equilibrada que garantice la vigencia de los derechos laborales, que otorgue flexibilidad a los empleadores para contratar servicios no esenciales y regule y fiscalice a las

---

<sup>16</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 11 de febrero de 2020. 13.- INICIATIVA DE DIPUTADOS (GRUPO PARLAMENTARIO PRD) Gaceta No. 5455-II, QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR EL DIPUTADO RAYMUNDO GARCÍA GUTIÉRREZ E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRD, p. 134.

<sup>17</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 19 de marzo de 2020. 16.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MC) Gaceta No. 5482-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, p. 167.

<sup>18</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 3 de diciembre de 2019. 9.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PAN) Gaceta No. 5415-II, QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ERNESTO ALFONSO ROBLEDO LEAL E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN, p. 100.

compañías dedicadas al *outsourcing* para asegurar que no incurran en abusos ni en regímenes de sobreexplotación de la fuerza laboral.<sup>19</sup>

### 3.2.1.2 Las bondades del *outsourcing*

Como se vio en el punto anterior, la subcontratación tiene su justificación en la necesidad que tienen actualmente las empresas, de tener un modelo laboral flexible que les permita no sólo bajar costos, sino también permitirles competir a nivel nacional e internacional.

Esta justificación se pudo observar en cómo fue desarrollándose esta modalidad laboral, conforme a lo siguiente:

- Originalmente se pensaba que solo se podrían externalizar actividades secundarias o accesorias o de apoyo (externalización de primera generación).<sup>20</sup>
- Sin embargo, ahora también se exteriorizan actividades principales de la empresa (externalización de segunda generación).<sup>21</sup>
- Se habla también de una externalización en donde en la empresa principal conviven múltiples empresas que ejecutan una actividad o proceso único para la empresa principal (externalización de tercera generación).<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Idem.

<sup>20</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 5 de noviembre de 2019. 5.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5402-V, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ULISES MURGUÍA SOTO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 40.

<sup>21</sup> Racciatti, Octavio, "Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva", Derecho Laboral, Montevideo, t. XL, núm. 185, enero-marzo de 1997, pp. 162

<sup>22</sup> Castello, Alejandro, "La subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay", Revista Latinoamericana de Derecho Social, número 9, julio-diciembre, 2009, pp. 53-87, UNAM, México.)

También se han citado diversas bondades que se tienen con este modelo de subcontratación, como son las siguientes:<sup>23</sup>

- Reducción de costos administrativos de las empresas que están vinculadas al reclutamiento, selección y capacitación del personal manejo de nóminas.
- Acceso a personal especializado y permitir a las empresas enfocarse en sus líneas principales de negocio.
- Impulsa el desarrollo de la economía formal, de las empresas y del bienestar de los trabajadores y sus familias.

Desde el punto de vista empresarial, la implementación de la subcontratación en las legislaciones internacionales ha traído muchas ventajas, más allá de la especialización. En el aspecto económico-financiero, este mecanismo permite disminuir costos administrativos, así como deducir gastos por subcontratación laboral. Más aún, el *outsourcing* no requiere de una inversión inicial o de capacitación constante, por lo que no existe una curva de aprendizaje que dicte la productividad por un cierto periodo de tiempo. Asimismo, los convenios constituidos mediante este modelo de contratación implican ciclos de constante rotación a causa de su limitado periodo de tiempo.<sup>24</sup>

En virtud de estas ventajas de la tercerización, una empresa puede hacer más eficiente sus procesos y optimizar sus funciones primordiales.<sup>25</sup> Inclusive, las

---

<sup>23</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 13 de octubre de 2020. 18.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PES) Gaceta No. 5629-IV, P. 194

<sup>24</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 26 de noviembre de 2019. 6.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PRI) Gaceta No. 5410-X, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, p. 65.

<sup>25</sup> Idem.

consecuencias negativas de esta tercerización se justifican, pues se trata de una práctica fundamental al interior de decenas de industrias en el mundo.<sup>26</sup>

Se señala en este sentido que una reciente investigación elaborada por el Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, (Imco), declara que “en países como Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana, Uruguay y Canadá la subcontratación es una forma lícita de organización de la producción”.<sup>27</sup>

También los legisladores destacaron que el régimen de subcontratación se adapta, tanto a los avances tecnológicos, como a la modificación que se ha venido dando respecto a los espacios físicos del trabajo, derivadas de nuevas prácticas y métodos laborales, lo que viene a impactar en la relación entre las empresas y sus trabajadores. Lo anterior ha originado que los centros de trabajo requieran apoyo especializado temporal o permanente de personal que desarrolla parte de los procesos productivos; pero que no necesariamente forman parte del núcleo central de la empresa. Es decir, el trabajo que puede ser conferido a terceros por las características propias de su especialidad, pero que no constituye en esencia del trabajo que realiza empresa base.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 19 de marzo de 2020. 16.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MC) Gaceta No. 5482-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, p. 167.

<sup>27</sup> Díaz Pérez, Diego; Molano, Manuel y Piñero, Arturo. Diagnóstico Imco: La Subcontratación y sus Implicaciones en México. México. Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, 2020. Página 2. Consultado en: <https://imco.org.mx/diagnostico-imco-evidencia-para-la-discusion-sobre-lasubcontratacion-en-mexico/>.

<sup>28</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 22 de octubre de 2019. 4.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PRI) Gaceta No. 5392-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, p. 21.

A mayor abundamiento, se estableció que la implantación del *outsourcing* ha traído muchas ventajas para las empresas más allá de la especialización, destacándose las siguientes:<sup>29</sup>

- En el aspecto económico-financiero, este mecanismo permite disminuir costos administrativos.
- Ayuda a deducir gastos por subcontratación laboral.
- No requiere de una inversión inicial o de capacitación constante, por lo que no existe una curva de aprendizaje que dicte la productividad por un cierto periodo de tiempo.
- El modelo de este tipo de contratación viene a implicar ciclos de constante rotación a causa de su limitado periodo de tiempo.

Las empresas pueden eficientar sus procesos y optimizar sus funciones primordiales.

### **3.2.2. Los enfoques que buscan limitar al *outsourcing***

En este punto es de suma importancia mencionar que se consideró una mala práctica el uso de la figura del *outsourcing*, entre los enfoques negativos se pueden mencionar los siguientes: el impacto negativo en los derechos laborales, así como las malas prácticas en el ejercicio de éste.

#### **3.3.2.1 Críticas a la Reforma de 2012**

Durante la exposición de las razones dadas por las diferentes facciones políticas, se atacó la falta de cumplimiento de las finalidades que se persiguieron en la

---

<sup>29</sup> *Ibidem*, pp. 22-23.

reforma del año de 2012, a pesar de que, en ésta, se concretaron las siguientes especificaciones:<sup>30</sup>

- Se definió la figura de subcontratación;
- Se determinó que el contrato de prestación de servicios debía constar por escrito;
- Se previó que la beneficiaria de los servicios tuviera la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista;
- Se estableció que la beneficiaria también tenía que cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad social y salud;
- Se señaló expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios eran responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

No obstante, lo antes citado, se acusó por una gran parte de los legisladores, que la reforma del año de 2012 no sólo no cumplió con los objetivos perseguidos, sino que las desviaciones del modelo de subcontrataciones se multiplicaron y se agravaron.

Por principio de cuentas, se culpó a esta reforma de 2012, de haber legalizado el *outsourcing*, cuando antes, si bien ya se practicaba, era ilegal. De esta forma, la regulación legal del tema quedó consagrado en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 15-A al 15-D, regulando la subcontratación de manera muy idealista, ambigua y sujeta a interpretación.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 12 de marzo de 2020. 15.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5477-V, QUE REFORMA EL ARTÍCULO 357 Y ADICIONA EL 1004-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO EDELMIRO SANTIAGO SANTOS DÍAZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 158.

<sup>31</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 3 de diciembre de 2019. 7.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5415-III, QUE REFORMA EL ARTÍCULO 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL GÓMEZ VENTURA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, pp. 81-82.

De esta manera se hicieron varias críticas a la reforma de 2012, sobresaliendo las siguientes:<sup>32</sup>

- En el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, se tiene que una empresa contratante debe cumplir para contratar servicios de un contratista con lo siguiente: “No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo”. Al mencionar que “no podrá abarcar la totalidad” se deja una laguna jurídica en la que la empresa contratante que dispone de una plantilla laboral puede usar el régimen de subcontratación en 99 por ciento de sus empleados y dejar solo 1 por ciento para empleados contratados por la empresa, así no viola la ley.

- De semejante manera, en el último párrafo de esta norma legal establecía que “De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerara patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social”. Sin embargo, es frase: “de no cumplirse con todas estas condiciones...” está sujeto a la interpretación pues permite a las empresas contratantes y contratistas cumplir sólo parcialmente las disposiciones, como se puso de ejemplo anteriormente, pueden no cumplir 99 por ciento de las disposiciones y cumplir el 1 por ciento y aun así actúan con legalidad y no son sujetos a sanciones, según la actual redacción de la Ley Federal del Trabajo.

- La redacción del inciso c) del artículo 15-A, señala que las empresas contratantes de manera legal casi han sustituido sus empleados por los del régimen de subcontratación, pues dicha redacción es como sigue: “No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante”. En este inciso podemos darnos cuenta que no hay una redacción que mencione quién o qué se encargarán de comprobar que la empresa contratante

---

<sup>32</sup> Idem.

no subcontrate a empleados con las mismas funciones que las que ya cuenta en su plantilla laboral.

Así pues, ante falta de certeza en la interpretación de las normas legales del *outsourcing*, establecidas en el año de 2012, no es de extrañar que los datos indicaban que existía una gran cantidad de empresas de *outsourcing* de nómina que no cumplían con los requisitos de ley. Eso significa que la regulación de la figura en la reforma de 2012 no ha generado los resultados esperados porque mantiene a millones de trabajadores expuestos a la inseguridad de las reglas del mercado sin condiciones que permitan garantizar el disfrute de los derechos sociales consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.<sup>33</sup>

### **3.2.2.2 El impacto negativo del *outsourcing* en los derechos laborales**

Uno de los puntos más cuestionado del esquema de subcontratación durante la exposición de motivos de la reforma del año de 2020, fue el negativo impacto en los trabajadores mexicanos. Si bien se señaló que el surgimiento de este modelo tenía la finalidad de apoyar a las empresas para generar una mayor productividad, se alegó que "... esta figura se ha visto manipulada por la gran mayoría de las empresas que brindan dicho servicio, utilizándolo de manera abusiva, con la intención de reducir los derechos laborales que se han logrado a través de muchos años, mediante la eliminación o retención del pago del impuesto sobre la renta (ISR), de las cuotas de seguridad social, la nula protección del trabajador...".<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 3 de diciembre de 2019. 9.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PAN) Gaceta No. 5415-II, QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ERNESTO ALFONSO ROBLEDOS LEAL E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN, 98.

<sup>34</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 10 de octubre de 2019. 3.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5384-V, QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 15-B Y 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,

De las diferentes formas y prácticas dañinas que se mencionaron en las discusiones legislativas de 2020, a través de las cuales se han visto invadidos los derechos de los trabajadores, debido a la legalización del *outsourcing* en la reforma del año de 2012, se señalan las siguientes:

**a)** La subcontratación ha limitado o desaparecido el disfrute de los derechos humanos asociados a los ámbitos de desarrollo de los trabajadores, a pesar de que se trata de obligaciones patronales, en especial en los siguientes temas:<sup>35</sup>

- La salud de los trabajadores y sus familias.
  
- La falta de pago de las cuotas obrero-patronales para el retiro del trabajador.
  
- La incertidumbre respecto a las condiciones laborales de los trabajadores, por la falta de un contrato de trabajo, lo que revela la poca práctica de dar mayor formalidad y estabilidad a las relaciones laborales. En ese sentido, se mencionó que tan sólo el 55 por ciento de los trabajadores subordinados y remunerados cuenta con un contrato escrito, lo que implica que cerca de la mitad no tienen certeza respecto de sus condiciones de trabajo.
  
- La prohibición a los trabajadores subcontratados de formar sindicatos, o afiliarse libremente a alguno de acuerdo a sus intereses, atentando contra la libre disposición de los derechos del trabajador de afiliarse de forma voluntaria a alguna organización o sindicato, así como el de crear organizaciones de acuerdo con sus intereses y conforme a los límites establecidos en la ley.

---

A CARGO DE LA DIPUTADA GRACIELA SÁNCHEZ ORTIZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 16.

<sup>35</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 12 de marzo de 2020. 15.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5477-V, QUE REFORMA EL ARTÍCULO 357 Y ADICIONA EL 1004-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO EDELMIRO SANTIAGO SANTOS DÍAZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, pp. 159-160.

En este orden de ideas, se mencionó en esta propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Edelmiro Santiago Santos, del Grupo Parlamentario de Morena lo siguiente:

“De acuerdo con la encuesta Nacional de ocupación y empleo, en México existen 50.7 millones de personas ocupadas económicamente, de las cuales 33.4 millones, es decir, el 67 por ciento, Son trabajadoras y trabajadores subordinados y remunerados. De este total, el 56 por ciento no tiene prestaciones. Lo anterior pone de manifiesto que existe una baja calidad de la mayor parte de empleos.”<sup>36</sup>

**b)** El *outsourcing* ha generado prácticas negativas que impactan a otros derechos laborales como los siguientes:<sup>37</sup>

- Ausencia de inspección laboral en la materia.
- Uso de artificios legales para reducir los salarios y prestaciones de los trabajadores.
- Precarización del empleo.
- Afectación importante en materia de previsión social.
- Esquemas que ofrecen beneficios sin sustento a los trabajadores.

---

<sup>36</sup> Idem.

<sup>37</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 5 de noviembre de 2019. 5.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5402-V, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ULISES MURGUÍA SOTO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 43.

- Imposibilidad de un trabajador de tener una jubilación digna, dada su permanente entrada y salida al mercado de trabajo.
- Afectación en materia de reparto de utilidades.
- Gobiernos federal, local y estatal que también practican la subcontratación.
- La presencia de gerentes generales con salarios bajos.
- Relaciones simuladas de trabajo, por ejemplo, la existencia de falsos independientes.

c) Este esquema también es contrario a ciertos principios de derechos laborales como a continuación se mencionan:<sup>38</sup>

- El trabajo no debe considerarse como una cuestión de comercio, tal y como lo dispone la Ley Federal del Trabajo.
- Debe respetarse que, por un trabajo de igual valor, se otorgue al trabajador un salario igual conforme lo establece la Constitución en su artículo 123, apartado A, fracción VII u artículo 86, de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>38</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 1 de octubre de 2019. 2.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO PT) Gaceta No. 5377-V, QUE DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARGARITA GARCÍA GARCÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT, p. 9.

- Este tipo de contratación fomenta la discriminación ya que el trabajador que es subcontratado no recibe el mismo trato que tienen los trabajadores que pertenecen a la empresa que subcontrato, además de no recibir las mismas prestaciones, lo que también impide un buen ambiente de trabajo.

Lo anterior tiene su fundamento el artículo primero constitucional, tercero de la Ley Federal del Trabajo, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el artículo segundo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como el artículo tercero del Protocolo de San Salvador, entre otros.

**d)** De igual forma, la subcontratación conduce a la desigualdad laboral, tal y como se advierte en seguida:<sup>39</sup>

- El *outsourcing* viene ligado la discriminación que produce invariablemente la desigualdad laboral.

- los cambios constantes de patrón frecuentemente conducen a los trabajadores a menores salarios y hacen sorprendentemente difícil responder a una sencilla pregunta: ¿dónde trabajas?

- Algunos economistas reconocen que estos trabajos paralelos creados por la popularización de la subcontratación están contribuyendo al aumento en la desigualdad laboral entre aquellos trabajadores que realizan las mismas funciones.

**e)** El *outsourcing* trajo consigo que, se subcontratara no sólo en actividades especializadas, sino ya de todo tipo:<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 19 de marzo de 2020. 16.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MC) Gaceta No. 5482-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, p. 168.

<sup>40</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 5 de noviembre de 2019. 5.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5402-V, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ULISES MURGUÍA SOTO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 40.

- Originalmente se pensaba que solo se podrían externalizar actividades secundarias o accesorias o de apoyo (externalización de primera generación).
- Sin embargo, ahora también se exteriorizan actividades principales de la empresa (externalización de segunda generación).
- Se habla también de una externalización en donde en la empresa principal conviven múltiples empresas que ejecutan una actividad o proceso único para la empresa principal (externalización de tercera generación).

Desafortunadamente, la popularización del *outsourcing* tuvo como consecuencia un crecimiento descomunal, que según "... los censos económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de 2003, 2008 y 2013 indican que la subcontratación laboral aumentó, ya que en 2003 el personal subcontratado fue de 1 002 697, es decir, 6.2 por ciento; en 2008, fue de 2 342 303, equivalentes a 11.6; y 3 018 127, que es 14.0; en 10 años la modalidad de subcontratación laboral creció alrededor de 201 por ciento"<sup>41</sup>, todo lo cual reprodujo la adversidad de los trabajadores mexicanos en sus lugares de trabajo.

### **3.2.2.3 La gravedad de las malas prácticas del *outsourcing***

En las propuestas de los legisladores pertenecientes a los diferentes partidos políticos, se señalaron las graves consecuencias que ha tenido el *outsourcing* con respecto al desempleo, los ingresos de las autoridades fiscales federales y la corrupción, lo que se comenta seguidamente:

---

<sup>41</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 13 de octubre de 2020. 18.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PES) Gaceta No. 5629-IV, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL DE JESÚS BALDENEBRO ARREDONDO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PES, p. 195.

a) El impacto de la tercerización en la pérdida de empleos subordinados y remunerados con prestaciones.

Una de las consecuencias más negativas para los trabajadores y, en general, para el país, ha sido que el *outsourcing* ha promovido el despido que realizan los patrones y la pérdida de empleos bien remunerados que cumplen con la ley en cuanto a las prestaciones laborales.

Se mencionó que, de acuerdo con los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social, tan solo en 2019 hubo 64 mil empleados despedidos por grupos de *outsourcing* ilegal, siendo que, a esos despidos, deben sumarse los más de 320 mil empleos que se perdieron debido a la contratación estacional, cuya práctica se ha popularizado a la par de la subcontratación ilegal. Al año, miles de trabajadores son víctimas de estos grupos que, a pesar del daño que hacen, permanecen en la impunidad.<sup>42</sup>

Las prácticas más utilizadas por las empresas dedicadas a la tercerización son muy conocidas, destacando las siguientes:<sup>43</sup>

- La contratación de personal subcontratado a través del régimen fiscal de honorarios.
- La evasión del pago de cuotas obrero-patronales en una tercera parte del año (al dar de alta y baja a sus trabajadores frente al IMSS con frecuencia para aprovechar la conservación de derechos que estipula el instituto).

---

<sup>42</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 19 de marzo de 2020. 16.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MC) Gaceta No. 5482-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, p. 169.

<sup>43</sup> Idem.

- El registro del personal subcontratado con el salario mínimo ante el IMSS, a pesar de que sus percepciones reales sean superiores.<sup>44</sup>

b) Evasión de contribuciones e impuestos.

Una de las consecuencias más funestas del *outsourcing*, pega directamente en el corazón del país, pues las empresas que utilizan este esquema evaden el pago de sus contribuciones e impuestos.

Esta situación sucede con respecto, no sólo del Servicio de Administración Tributaria, sino del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto Nacional del Fonda para la Vivienda de los Trabajadores. En el caso de México, hay estudios que sugieren que, del total del mercado de subcontratación, sólo 100 empresas cuentan con registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y, de éstas, sólo 40 por ciento paga impuestos.<sup>45</sup>

Sobre este tema, se manejan muchas cifras, pero todas ellas, nos muestran la gravedad de la situación. Por ejemplo, se señaló que el Servicio de Administración Tributaria estableció criterios para identificar las prácticas indebidas. Sólo ese año, el SAT detectó 512 empresas de *outsourcing* que ofrecieron servicios indebidos y que sus operaciones tuvieron un valor de 198 mil millones de pesos y casi 30 mil clientes. Estas empresas habían evadido cerca de 80 mil millones de pesos en impuestos, afectando a 230 mil empleados.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Díaz Pérez, Diego; Molano, Manuel y Piñeiro, Arturo. Diagnóstico IMCO: La Subcontratación y sus Implicaciones en México. México. Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. 2020. Pág. 15. Consultado en: <https://imco.org.mx/diagnostico-imco-evidencia-para-la-discusion-sobre-lasubcontratacion-en-mexico/>.

<sup>45</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 10 de octubre de 2019. 3.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5384-V, QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 15-B Y 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA GRACIELA SÁNCHEZ ORTIZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 16.

<sup>46</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 3 de diciembre de 2019. 9.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PAN) Gaceta No. 5415-II, QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ERNESTO ALFONSO ROBLEDOS LEAL E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN, p. 97.

Otras cifras de esta reforma señalan los siguientes datos:<sup>47</sup>

- En nuestro país se estima que existen cerca de siete millones de personas contratadas bajo este régimen.
- De acuerdo con la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (Amech) en México existen cerca de 5 mil empresas que ofrecen el servicio de tercerización de personal, pero solamente 100 están registradas ante las autoridades.
- Estas empresas mueven capitales por cerca de mil 457 millones de dólares pero en su mayor parte.
- Estas empresas no registran a los trabajadores en instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Servicio de Administración Tributaria (SAT) o la Secretaría del Trabajo.
- Las pocas empresas que registran a sus trabajadores suelen registrarlos con salarios inferiores a los que perciben a fin de pagar menos impuestos, pero repercutiendo a lo largo del tiempo esta situación en el trabajador, por ejemplo, al momento de retirarse.
- Se calcula que la evasión de impuestos anuales por los esquemas de *outsourcing* alcanza los 21 mil 466 millones de pesos.

---

<sup>47</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 3 de diciembre de 2019. 10.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PAN) Gaceta No. 5415-III, QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 39-G DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR EL DIPUTADO EVARISTO LENIN PÉREZ RIVERA E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN, p. 105.

- El sector comercio, claramente, es el mayor beneficiario de este esquema de contratación, con cerca de 1.2 millones de personas ocupadas, seguido de la industria manufacturera con cerca de 900 mil empleados.

Los anteriores datos, vienen a confirmar lo nocivo que resulta el esquema del *outsourcing* y sus malas prácticas, que perjudican en general a todos, no sólo a los trabajadores, sino también a las propias autoridades laborales, como es la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, así como a todas las autoridades fiscales, destacando el propio Servicio de Administración Tributaria y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

c) El *outsourcing* ilegal como parte de la promoción de la corrupción.

A todas las críticas antes citadas, se agrega un componente que viene a desgarrar los cimientos de las sociedades, ya que los legisladores han considerado que esta práctica de tercerización ilegal viene a ser parte del problema que ha permitido generar una mayor corrupción. De esta forma aparecen ideas como mecanismos de simulación, facturas electrónicas falsas y generación de empleos que engañan a sus empleados.

Pero una de las cuestiones que más daño ha realizado la subcontratación es la creación de las llamadas empresas fantasmas, que utilizan prácticas de simulación que permiten a los empleadores eludir contratos colectivos, pagos de seguridad social, prestaciones, impuestos sobre nómina y otras obligaciones. Las empresas dedicadas a reclutar y aportar personal, por su parte, suelen generar empleos sumamente precarios, inestables y mal pagados, y sus utilidades proceden precisamente de su carácter de intermediarios y de la supresión fáctica de derechos laborales que la Ley Federal del Trabajo tiene por irrenunciables.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 3 de diciembre de 2019. 9.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PAN) Gaceta No. 5415-II, QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ERNESTO ALFONSO ROBLEDO LEAL E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN, p. 98.

El nivel que ha alcanzado este problema de las empresas fantasmas se puede constatar con las siguientes cifras que la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señalaba en esta forma:<sup>49</sup>

- Aproximadamente 6 mil empresas de subcontratación laboral que han vulnerado los derechos de las personas trabajadoras subcontratadas;
- Estas empresas evaden alrededor de 21 mil millones de pesos cada año.
- Por esta razón, la Fiscalía General de la República tiene 51 denuncias ligadas a empresas fachadas, con facturación falsa y con gastos, que fueron presentadas por la Unidad de Inteligencia Financiera donde 31 están ligadas con empresas fachada, 15 de facturación falsa y 5 con gastos de subcontratación laboral (*outsourcing*).
- Un ejemplo más lo da Mónica Flores de Manpower Group Latinoamérica , que señala que en la reactivación económica ha sido aprovechada por la informalidad, el subempleo, y ha facilitado a las malas prácticas y actos ilegales en nombre de la subcontratación laboral, lo cual, alientan la simulación en el pago de impuestos y seguridad social afectando directamente el salario, la estabilidad laboral y las prestaciones de las y los trabajadores.

---

<sup>49</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 13 de octubre de 2020. 18.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PES) Gaceta No. 5629-IV, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL DE JESÚS BALDENEBRO ARREDONDO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PES, p. 196.

Así pues, el término de “empresas fantasmas” en México es ya bien conocido, significa una organización creada para cometer engaños en todos los sentidos, y se conocen como Empresas que Factura Operaciones Simuladas, las famosas EFOS, que emiten facturas por servicios o bienes relativas a operaciones que nunca se realizaron. Pero para que éstas puedan funcionar, requieren de la participación de empresas diversas que, si participan en las actividades económicas reales, pero que cuando se relacionan con las empresas EFOS, también participan de estos mecanismos fraudulentos y que se conocen con el nombre de Empresas que Deducen Operaciones Simuladas, las conocidas como EDOS. Con estas ideas en mente, los legisladores mencionaron al respecto, los siguientes datos:<sup>50</sup>

- Del total del mercado de subcontratación, sólo 100 empresas cuentan con registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- De éstas, sólo 40 por ciento paga impuestos.
- En tales estudios se puntualiza que en México una quinta parte de los trabajadores labora bajo el esquema de subcontratación según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Algunos estudios hablan de que en México hay entre 2.4 y 4 millones de trabajadores bajo el esquema de *outsourcing*, y que el mercado vale cerca de 700 millones de dólares.

---

<sup>50</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 10 de octubre de 2019. 3.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5384-V, QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 15-B Y 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA GRACIELA SÁNCHEZ ORTIZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 16.

- Otros estudios, según los investigadores, revelan que aproximadamente 10 por ciento de los trabajadores en México están bajo esta figura.

De lo antes mencionado, sobresale en el tema de la corrupción que estas empresas fantasmas, que la mayoría de este tipo de EFOS, no están inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y que de las pocas que sí están inscritas, muy pocas pagan sus impuestos, siendo que los legisladores insistían en estos datos en sus propuestas de reforma, tal y como se observa a continuación:<sup>51</sup>

- Según el reporte de 2016 de Staffing Industry Analysts, en México existen aproximadamente 900 compañías de tercerización.

- Sin embargo, únicamente 100 están registradas en el IMSS y, de éstas, aproximadamente 40 pagan correctamente sus impuestos.

- Además de esas 40 empresas, solo 20 permiten auditorías legales y de impuestos alineándose con los estándares de la Asociación Mexicana de Capital Humano.<sup>52</sup>

Tal y como se ha visto, los datos son muy claros, pero además de la simulación en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Servicio de Administración, destaca también que este tipo de empresas ha sido inmune a las auditorías y que la mayoría, de una forma u otra, las evita. Siguiendo esta idea, se dice que "... hay firmas simuladoras que perduran gracias a que las autoridades fiscales no realizan su trabajo de auditoría."<sup>53</sup> La consecuencia es grave: "De

---

<sup>51</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 5 de noviembre de 2019. 5.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5402-V, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ULISES MURGUÍA SOTO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 45.

<sup>52</sup> Ibid. El Diputado Ulises Murguía cita a: "Sanción a empresas que incumplan relación laboral". El Economista, 15 de agosto de 2016: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2016/08/15/sancion-empresas-queincumplan-relacion-laboral> (consultado el 7 de enero de 2017)

<sup>53</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 22 de octubre de 2019. 4.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PRI) Gaceta No.

acuerdo con la revista especializada Forbes, se ha reconocido que las afectaciones al fisco y a los trabajadores por parte de firmas simuladoras se estiman en más de 277 mil millones de pesos, más que los 260 mil millones de pesos recaudados por cuotas obrero-patronales por el IMSS en 2016.”<sup>54</sup>

Todos estos datos que se han mencionado nos dan la pista de que muchas de este tipo de empresas se encuentran más cerca del crimen organizado, siendo que impactan seriamente a la sociedad y al propio Estado Mexicano.

### **3.2.3 Propuestas y sugerencias para corregir la tercerización**

Durante los trabajos legislativos, se pronunciaron los legisladores en diversas ocasiones por mejorar las regulaciones del *outsourcing*, con la finalidad de “... asumir una visión de Estado que promueva el marco regulatorio articulado en lo fiscal, laboral y de relaciones entre las empresas, que ayude a ver en la Subcontratación un mecanismo que fomente verdaderamente el empleo, respete los derechos de los trabajadores y contribuya al fortalecimiento de la economía nacional.”<sup>55</sup>

Como se puede ver, a pesar de las fuertes críticas que se realizaron en contra de la existencia de la subcontratación, en sus propuestas todavía algunos diputados de los diversos partidos manifestaron la posibilidad de la no eliminación de esta figura, sino que contemplaron mejorar la regulación de la tercerización. Así, por

---

5392-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, pp. 242-25.

<sup>54</sup> Ibid.

<sup>55</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 22 de octubre de 2019. 4.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PRI) Gaceta No. 5392-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, p. 25.

ejemplo, de parte del partido Movimiento Ciudadano se señaló de realizarse lo siguiente:<sup>56</sup>

- Mejorar la redacción de los artículos relacionado a la subcontratación y eliminar las lagunas legales que hoy en día permiten la evasión y el abuso.
- Crear un Registro Nacional de Empresas de Subcontratación que permita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mejorar sus capacidades de regulación en la industria.
- Crear un Consejo de Coordinación que funcione como un espacio institucional para que las diversas dependencias involucradas en el combate a las prácticas ilícitas en materia de subcontratación puedan concertar sus esfuerzos tendientes a dicho fin.

Por otro lado, en el Partido Revolucionario Institucional se mencionó la necesidad de regular esta figura "... empezando por la definición de esta actividad con un concepto adecuado a nuestro lenguaje y cuyos alcances queden lo bastante claro en la Ley que no llame a confusión."<sup>57</sup> El Diputado de esta bancada añadió lo siguiente:

¿Por qué es importante esto? Porque en los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que son objeto de la presente iniciativa se utilizan indistintamente los términos de "intermediario" y "subcontratista", y si la antítesis del sujeto de la Subcontratación es el contratante, es decir, el patrón o la persona física o moral, entonces su contraparte debe ser el subcontratista.

---

<sup>56</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 19 de marzo de 2020. 16.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MC) Gaceta No. 5482-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, p. 170.

<sup>57</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 22 de octubre de 2019. 4.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PRI) Gaceta No. 5392-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, pp. 25-26.

A mayor abundamiento, hay que decir que el término *outsourcing* es un anglicismo que se compone de las voces out (fuera) y source (fuente u origen); es decir, fuente externa. Luego entonces, la palabra *outsourcing* se traduce al español como “subcontratación”, “externalización” o “tercerización”, no como “intermediario”, como está actualmente en la ley. En conclusión, “cuando usamos el término *outsourcing*, significa que estamos hablando de subcontratación de servicios”.<sup>58</sup>

En el propio Partido oficial de Morena se recordó que, en un parlamento abierto, se aportaron algunas sugerencias, con el objeto de contar con un marco jurídico adecuado en materia de subcontratación, señalándose así las siguientes:<sup>59</sup>

- Garantizar los derechos laborales y de seguridad social a los trabajadores.
- Dar certeza jurídica y establecer el alcance de las obligaciones de los contratantes y contratistas.
- Un enfoque coordinado entre el IMSS, el Sistema de Administración Tributaria (SAT) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
- Sanciones a quien no cumpla.
- No permitir subregistro del salario.
- Coordinación entre autoridades para dar más certeza jurídica.
- Incorporar elementos específicos para que autoridades tengan elementos de análisis para determinar la legalidad de la subcontratación.
- Reforzar requisitos para evitar empresas fantasmas.
- Uso del derecho penal para sancionar a los “factureros”.

---

<sup>58</sup> Idem.

<sup>59</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 5 de noviembre de 2019. 5.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5402-V, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ULISES MURGUÍA SOTO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, pp. 43-44.

- Intercambiar información entre el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Servicio de Administración Tributaria (SAT) y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

- Inspecciones especializadas y de capacitar inspectores.
- Las empresas deben ser impecable en pagos de contribuciones y cumplimiento de leyes laborales.

Por lo que respecta al Partido Acción Nacional, se mencionó la necesidad de regularizar de mejor manera el *outsourcing*, pues se consideró débil y que confiere poca protección a los trabajadores y se señaló en forma concreta la siguiente propuesta modificación de la Ley Federal del Trabajo:

- En el caso del artículo 15-A se propone dejar en claro la naturaleza de la relación laboral señalando que el trabajador precisamente tiene esa naturaleza, la de “trabajador” y evitar subterfugios legales que lo pudieran considerar como un “prestador de servicios independientes” u otras estrategias de este tipo.

- En el artículo 15-B se propone incluir una cláusula de responsabilidad solidaria para la empresa contratante. El esquema del *outsourcing* se presta a múltiples espacios de discrecionalidad porque no existe certeza respecto de a cuál sujeto corresponde el cumplimiento de las obligaciones laborales, incluso, existe incertidumbre respecto de la misma naturaleza del servicio laboral.

- Por esta razón en el artículo 15-A dejamos en claro el carácter de la relación laboral y, en el artículo 15-B se incluye el carácter solidario de las obligaciones.

- En cuanto al artículo 15-C se garantiza a los trabajadores que gozarán de derechos fundamentales como lo es la seguridad social, su inscripción en la base de datos de la Secretaría del Trabajo y el acceso a beneficios inherentes a todo trabajador como acceso a créditos de vivienda, cotización para la pensión, etcétera.

- Finalmente, en el artículo 15-D se clarifica la naturaleza del *outsourcing* prohibiendo todo abuso de éste que pudiera prestarse a usarlo para disminuir los derechos de los trabajadores.

Queda claro con lo antes expuesto que, en realidad todos los partidos, de una u otra forma, pensaban que todavía se podía mejorar la regulación de la tercerización y no se hablaba de terminar con esta figura legal.

### **3.3 La necesidad de reintroducir la subcontratación de personal en general, en apoyo a la competitividad de las empresas mexicanas**

A continuación, se desarrolla el tema central de este trabajo de investigación, no sólo criticando la reforma del año de 2021, sino señalando, en primer lugar, que no era necesario prohibir la prestación de servicios en forma general y, además que, la figura del *outsourcing*, ni es una figura perniciosa per se, sino que puede mejorarse su regulación y su fiscalización, siendo que se trata de una herramienta muy útil para la prestación de este tipo de temas y para la simplificación administrativa, que permite a las empresas concentrar todos sus esfuerzos en el objetivo económico principal.

#### **3.3.1 La reforma aprobada en el año 2021**

Si bien, tal y como se señaló en el punto anterior, la mayoría de las propuestas presentadas por los diversos partidos, mencionaban todavía la posibilidad de regularizar de mejor manera a la subcontratación, sin terminar con esta figura jurídica, también se presentaron propuestas en el sentido de dar por finalizado el *outsourcing*. Tal fue el caso de la iniciativa presentada por el Partido del Trabajo, en donde claramente se propone la derogación de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo.

Las razones que se expresaron respecto a la propuesta realizada señalaban que cuando se quería aprobar las reformas a la Ley Federal de Trabajo, en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, se votó en contra ya que, no contemplaba la eliminación de la figura del *outsourcing* en dicha ley y agregaron lo siguiente:

“El Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo está en desacuerdo de esta modalidad de contratación laboral, ya que ha derivado en que los trabajadores mexicanos no cuenten con una seguridad social como tal, ni mucho menos prestaciones laborales, como vacaciones, aguinaldo, pago de utilidades, por mencionar algunas.”<sup>60</sup>

Por su parte, en la iniciativa del Ejecutivo Federal, se establecieron a través de la exposición de motivos, los siguientes puntos principales:<sup>61</sup>

A) RAZONES GENERALES DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Las razones iniciales para sustentar un cambio radical en torno al *outsourcing*, se basaron en el daño que este régimen había realizado en perjuicio de los trabajadores, destacándose las siguientes:

- La práctica de este régimen laboral no ha estado exenta de prácticas abusivas o simuladas en perjuicio de los derechos de los trabajadores. Esta situación ya ha sido materia de estudio, desde finales del siglo XX, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, organismo que, en el año de 2006, emitió la Recomendación 198 Sobre la Relación de Trabajo {R198}, mediante la cual propuso a los Estados instrumentar una política nacional de protección efectiva de los derechos de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.<sup>62</sup>
- El permitir la proliferación en el uso de la subcontratación, daña los derechos laborales que protegen a las personas trabajadoras y disminuye de manera significativa las obligaciones de los patrones para reconocer dichas prerrogativas.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 10 de septiembre de 2019. 1.- INICIATIVA DE DIPUTADOS (GRUPO PARLAMENTARIO PT) Gaceta No. 5363-II, QUE DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT, p. 3.

<sup>61</sup> CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 12 de noviembre de 2020. 20.- INICIATIVA DEL EJECUTIVO FEDERAL Gaceta No. 5651-I, Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Fondo 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.

<sup>62</sup> Ibidem, p. 219.

<sup>63</sup> Ibidem, p. 221.

Inclusive, se precisaron las afectaciones a que han sido sometidos los “sectores vulnerables” desde el inicio de este régimen laboral, mencionándose de forma destacada las siguientes:<sup>64</sup>

- Los abusos laborales y fiscales en detrimento de los derechos de los trabajadores y el daño a las finanzas públicas;
- La precarización del empleo;
- La práctica de actos de elusión fiscal y de seguridad social;
- La afectación en materia de previsión social; la imposibilidad de un trabajador a tener una jubilación digna, dada su permanente entrada y salida al mercado de trabajo, así como por cotizar con un salario inferior al que realmente percibe;
- La afectación en materia de reparto de utilidades;
- La existencia de empresas virtuales, sin activos, que venden estrategias, sin cuidado ni respeto a los trabajadores, o la existencia de relaciones simuladas de trabajo o empresas que desaparecen a los pocos meses de haber sido creadas.

De lo anterior, se puede advertir que existen razones similares a las que se han venido comentado, preocupándose en especial, en las afectaciones directas que han venido sufriendo los grupos vulnerables, entre los que destacan los trabajadores.

#### B) LOS OBJETIVOS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El objetivo central, según se aprecia en la exposición de motivos, tiene un origen político, pues el objetivo “... más importante del gobierno de la Cuarta Transformación es que en 2024, la población de México esté viviendo en un entorno de bienestar. Construir un país con bienestar es el objetivo principal que orienta todas las directrices de la política social del Estado y es el propósito fundamental de la administración a mi cargo...”.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Ibidem, p. 222.

<sup>65</sup> Ibidem, p. 219.

El objetivo busca los siguientes objetivos especiales:

- Se busca fortalecer el empleo, lo que se conseguirá con una política que elimine aquellas prácticas que dañan los derechos laborales de las personas trabajadoras y que disminuyen las obligaciones de los patrones para reconocer sus prerrogativas. Lo anterior, al prohibir la subcontratación de personal y establecer reglas precisas a fin de que las personas físicas o morales contraten únicamente la prestación de servicios de carácter especializado o la ejecución de obras especializadas, erradicando de este modo prácticas que operan en la actualidad, a través de diversas formas de simulación en perjuicio de las personas trabajadoras y del erario público.<sup>66</sup>

- Prohibir la subcontratación de personal, consistente en que una persona física o moral proporcione o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra, ello mediante la reforma al artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, la iniciativa que presento plantea que no se considerará subcontratación de personal la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de los mismos, siempre que el contratista cuente con la autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para dichos efectos.<sup>67</sup>

- Aunado a lo anterior, se instituyen las formalidades y requisitos que cualquier persona física y moral debe cumplir para poder contratar la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, tales como:

- La formalización de un contrato en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, y

- El número de trabajadores que participarán para dar cumplimiento al mismo.

---

<sup>66</sup> Idem.

<sup>67</sup> Ibidem, p. 222.

Estos requisitos se proponen sean establecidos en el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>68</sup>

- Se propone fortalecer las acciones inherentes a los requisitos que deberán cumplir las empresas que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas, como los siguientes:

- Contar con autorización por parte de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, a todas aquellas personas físicas o morales que proporcionen los servicios antes referidos.

- Con esta autorización, se pretende que dichas empresas antes de celebrar un contrato acrediten el carácter especializado de los servicios que otorgan o las obras que ejecutan.

- Así como que se encuentran al corriente del cumplimiento de sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social.

- Se contempla la creación de un padrón de prestadoras de servicios especializados con el que se construirá un acervo vigente, estadístico y de control, que permitirá identificar y regular a las personas físicas o morales que presten los mencionados servicios especializados.

- Se contempla la creación de un padrón de prestadoras de servicios especializados con el que se construirá un acervo vigente, estadístico y de control, que permitirá identificar y regular a las personas físicas o morales que presten los mencionados servicios especializados.

Todos estos requisitos se proponen sean contenidos en la modificación del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>69</sup>

- Se propone precisar la definición de intermediario, entendido éste como la persona física o moral que interviene en la contratación de personal para que preste servicios a un patrón. Especificando para dichos efectos que estos servicios de intermediación pueden incluir reclutamiento, selección, entrenamiento,

---

<sup>68</sup> Ibidem, pp. 223-224.

<sup>69</sup> Idem.

capacitación, entre otros. En ningún caso el intermediario se considerará patrón, ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Lo anterior quedaría comprendido en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>70</sup>

- En materia de sustitución patronal, se propone señalar, que deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto para que surta efectos la sustitución patronal.

Quedaría comprendido esta modificación en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>71</sup>

- Se faculta también a las autoridades laborales a requerir la información del cumplimiento de las obligaciones en materia de trabajo, aun y cuando en el proceso de inspección, el patrón se niegue a atender a las autoridades del trabajo (negativa patronal), lo que permitirá la continuidad de las diligencias y el ejercicio pleno de los actos de autoridad.

En consecuencia, se modifica el artículo 1004-A, de la Ley Federal del Trabajo.<sup>72</sup>

- Finalmente, se plantea establecer las sanciones correspondientes para aquellas personas que utilicen o se beneficien de la subcontratación de personal en términos de la definición prevista en el artículo 14 de dicha Ley o se identifiquen empresas de servicios especializados operando sin la autorización correspondiente.

Lo anterior, quedaría establecido en el artículo 1004-C de la Ley Federal del Trabajo.<sup>73</sup>

### C) LA ARMONIZACIÓN DE OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

---

<sup>70</sup> Idem.

<sup>71</sup> Idem.

<sup>72</sup> Idem.

<sup>73</sup> Idem.

La iniciativa del Ejecutivo Federal señaló como uno de los puntos principales, la intención de armonizar la legislación laboral con los cambios propuestos respecto al *outsourcing*, esto con el afán de reconocer y proteger los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, así como a la hacienda pública.

Como consecuencia y derivado de las modificaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo, se propusieron reformar las siguientes leyes: Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto sobre la Renta y Ley del Impuesto al Valor Agregado<sup>74</sup>, siendo que a continuación, se estarán señalando los principales ajustes en este sentido.

En primer lugar, las principales modificaciones introducidas en la Ley del Seguro Social, cuyas finalidades fueron:<sup>75</sup>

- Salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras y de sus familias,
- Generar beneficios en términos de competitividad empresarial, y
- Dotar de facultades plenas al Instituto Mexicano del Seguro Social para actuar frente a los esquemas agresivos de contratación laboral.

De entre las reformas y modificaciones propuestas, sobresalen las siguientes:

- Reformar el artículo 15 A de la Ley del Seguro Social, que actualmente regula la subcontratación laboral, para armonizar su contenido con las reformas a la Ley Federal del Trabajo propuestas en la presente iniciativa, estableciendo que la contratación de trabajos especializados o la ejecución de obras especializadas deberán ser en cumplimiento de los requisitos y condiciones de la misma. Asimismo, se prevé que un trabajo especializado o ejecución de obra especializada, son aquellos que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de los mismos.

---

<sup>74</sup> Ibidem, p. 225.

<sup>75</sup> Ibidem, p. 227.

- En ese sentido se establece que la persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla con sus obligaciones en materia de seguridad social, **será responsable solidaria** en relación con las personas trabajadoras utilizadas para ejecutar dichas contrataciones.

- Además, se plantea que para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

- Se plantea conservar la facultad de requerir información en torno a los contratos suscritos para la prestación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas, adicionando datos que permitirán validar de manera oportuna el correcto cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, así como de las previstas en la reforma que se plantea a la Ley Federal del Trabajo.

- De igual forma, se propone derogar el segundo párrafo del artículo 75 de la Ley del Seguro Social, para eliminar la facilidad administrativa que se otorgaba a las empresas prestadoras de servicios de personal para aperturar un registro patronal por clase a nivel nacional, a través del cual se registran los distintos trabajadores que eran suministrados a las beneficiarias últimas del servicio, en función de la actividad económica que desarrollaban cada uno de los beneficiarios.

- Aunado a lo anterior, se propone incorporar la sanción por presentar fuera del plazo legal establecido la información señalada en el artículo 15 A de la Ley del Seguro Social, así como, incrementar los montos de las sanciones impuestas por la falta de presentación o la presentación fuera de plazo de la información a que se refiere el artículo citado.

- Adicionalmente, se incluyen las disposiciones transitorias a través de las cuales se fijan plazos de cumplimiento de las nuevas obligaciones establecidas

a raíz de la entrada en vigor del presente Decreto, con la finalidad de dar certeza jurídica respecto al cumplimiento de las obligaciones.

De lo anterior, se observa que buena parte se refiere a la conservación o establecimiento de obligaciones formales para el debido cumplimiento de las normas, incluyendo sanciones, pero nos llama la atención que, además de incluir definiciones más precisas respecto a los términos de “*trabajo especializado o ejecución de obra especializada*”, que son aquellos que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de los mismos, también imponen medidas de índole tributario, como establecer *la responsabilidad solidaria* en el caso de que una empresa incumpla con sus obligaciones en materia de seguridad social, en relación con las personas trabajadoras utilizadas para ejecutar los servicios contratados.

A mayor abundamiento, se establecen otras medidas de naturaleza tributaria, en el sentido de imponer:<sup>76</sup>

- Que los derechos laborales no prescriben, por lo que en cualquier momento e inclusive cuando lleguen a la edad de pensionarse, las personas trabajadoras podrán reivindicar, hacer valer sus derechos y exigir el cumplimiento de esta obligación.
- Que, para poder dar cumplimiento a lo anterior, las personas trabajadoras podrán reivindicar y hacer valer sus derechos, para lo cual el Instituto podrá fincar *capitales constitutivos*.

Una cuestión importante que se detecta en la legislación anterior consiste en que se permitía a las empresas que ofrecen el servicio de *outsourcing*, el registro de las personas trabajadoras, no obstante que carecían de bienes para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social. Todas estas cuestiones son destacadas para el presente trabajo de investigación.

Con respecto a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se señaló que la subcontratación genera que las personas

---

<sup>76</sup> Ibidem, p. 226.

trabajadoras tengan menor capacidad de crédito y se vean obligados a postergar, en algunos casos hasta años, la posibilidad de solicitar un crédito, En otras palabras, la falta de pagos oportunos incide negativamente sobre la acumulación de largo plazo de este recurso, el cual, sirve de complemento a la pensión.<sup>77</sup>

Las finalidades más subrayadas para armonizar este ordenamiento jurídico, fueron las siguientes:<sup>78</sup>

- En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

Esta propuesta se encuentra contenida en el artículo 29 de la Ley del Infonavit.

En el artículo 209-Bis de la Ley del Infonavit, se proponen las siguientes reformas y adiciones:<sup>79</sup>

- Se propuso establecer la vinculación correspondiente con el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, con relación a requisitos de información para el patrón, así como señalar los mecanismos de intercambio de información entre el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- En esta misma norma, se introduce también en esta Ley, la responsabilidad solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar servicios, armonizando esta situación con la Ley del Seguro Social.

- Por último, se señala la obligación del Instituto y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

---

<sup>77</sup> Ibidem, p. 229.

<sup>78</sup> Ibidem, p. 230.

<sup>79</sup> Idem.

En el Código Fiscal de la Federación, buscando la armonización de normas en este sentido, se introducen las siguientes reformas:<sup>80</sup>

- Precisión en una nueva definición de subcontratación y de esquemas ilegales.
- Introducción en este Código de la responsabilidad solidaria en el caso del *outsourcing*.
  - Mayores Infracciones y sanciones.
  - Inclusión del delito de defraudación fiscal como calificada.

Desde la introducción de la tercerización en el año de 2002, se establecieron ciertas medidas en el ámbito fiscal, como las siguientes:

- Se introdujo la figura jurídica de la retención del impuesto al valor agregado, con lo que buscaba garantizar el pago de ese impuesto por la prestación de servicios de subcontratación de trabajadores.
  - Se señala una definición de la subcontratación de personal o laboral en las disposiciones fiscales vigentes.
  - Sin embargo, lo anterior no sólo no fue suficiente para evitar los abusos de esta figura jurídica, sino que la definición, lejos de inhibir el uso de figuras jurídicas por las que se pacta la disposición de personal, ha generado distorsión en la identificación plena de los esquemas ilegales o agresivos, de los que no lo son.

Debido a lo anterior, se introduce lo siguiente:<sup>81</sup>

- Se define en materia fiscal que los esquemas legales de contratación de personal son aquellos que consisten en la prestación de servicios especializados y ejecución de obras que involucran disposición de personal, pero que las actividades de éstos no tienen un aprovechamiento directo en la actividad principal del contratante de los servicios.
  - Por el contrario, debe entenderse que los esquemas agresivos son aquellos en los que existe subcontratación de personal y su contratación tiene como finalidad

---

<sup>80</sup> Ibidem, pp.31-37.

<sup>81</sup> Ibidem, p. 32.

proveer los trabajadores para llevar a cabo el objeto social o la actividad económica del contribuyente con calidad de contratante.

- Por lo tanto, se propone establecer que, de manera general, no se considerarán que son estrictamente indispensables y no podrán tener efectos fiscales los pagos o contraprestaciones que se hayan realizado con motivo de la subcontratación de personal, así como cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen la totalidad de las actividades preponderantes del contratante.

En la ley del Impuesto al Valor Agregado, se vienen a homologar reglas de este impuesto con las establecidas en los demás ordenamientos jurídicos, en especial los relacionados con el Código Fiscal de la Federación, destacándose las siguientes:<sup>82</sup>

- Retención del impuesto al valor agregado en la subcontratación de personal.
- No acreditamiento del impuesto al valor agregado trasladado en subcontratación de personal.
- Acreditamiento del impuesto al valor agregado trasladado en la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.

Respecto al primer punto, ya anteriormente se había señalado que, desde el año de 2002, se habían establecido medidas en el ámbito fiscal, como la retención en el impuesto al valor agregado, con lo que se pretendía garantizar el pago de este tributo, así como simplificar los requisitos formales para deducir en materia de impuesto sobre la renta y acreditar en materia de impuesto al valor agregado, las erogaciones realizadas con motivo de la subcontratación, estableciendo

---

<sup>82</sup> Ibidem, pp. 239-243.

condiciones para la prestación, que en forma principal consistía en que el contratante personal pudiera realizar cualquier tipo de actividad para el empresario.

Ahora, lo que se busca es armonizar la reforma del Código Fiscal de la Federación, con la Ley del Impuesto al Valor Agregado, estableciéndose cuándo se podrá o no acreditar el impuesto trasladado en las operaciones correspondientes. De esta forma, se propone en esta reforma derogar el artículo 1º-A, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, pues ya no es necesaria la retención, toda vez que, la presente propuesta establece que los pagos realizados por concepto de subcontratación de personal no tienen efecto fiscal alguno.<sup>83</sup>

En este contexto, y toda vez que se propone la adición de un artículo 15-D al Código Fiscal de la Federación, que dice, por un lado, que no se darán efectos fiscales de deducción, también es necesario señalar que, por regla general, no se dará la oportunidad del acreditamiento a la subcontratación de personal.<sup>84</sup>

En otras palabras, únicamente se permitirá el acreditamiento del impuesto al valor agregado trasladado en la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, proponiéndose adicionar un segundo párrafo a la fracción II, del artículo 5o., de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, posibilidad que se acepta, pero con las condiciones siguientes:<sup>85</sup>

- El contratante deberá obtener del contratista copia simple de la autorización vigente a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado.
- El contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, la cual deberá entregarse a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratista haya efectuado el pago de la

---

<sup>83</sup> Ibidem, p. 40.

<sup>84</sup> Idem.

<sup>85</sup> Ibidem, p. 42.

contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado.

### **3.3.2 La impugnación a la prohibición de la subcontratación de personal en general, por violaciones a los derechos del sector empresarial.**

Los objetivos principales de la reforma a la subcontratación del año de 2020, quedaron claramente señalados en los artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo, que vienen a limitar esta figura jurídica.

Lo anterior, quedó confirmado, en principio, en el actual artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

“Artículo 12.- Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.”

Por su parte, el artículo 13 del mismo ordenamiento, establece lo siguiente:

“Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se

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

Según la lectura antes transcrita, queda claro que la reforma del año de 2020, respecto al tema de la subcontratación, vino a prohibir, como regla general, el *outsourcing* general de personal, dejándose como excepción, únicamente la posibilidad legal de la subcontratación para servicios especializados, es decir, servicios u obras que no forman parte del objeto social de la actividad principal de las empresas que soliciten este tipo de servicios.

Ante esta situación, el sector empresarial impugnó esta prohibición de la subcontratación general de personal, que se ha entendido como aquella actividad que se refiere a poner a disposición trabajadores propios en apoyo de otras empresas, sin que se trate de servicios especializados.

Así pues, los directivos del sector patronal, discutieron que el tipo de subcontratación de servicios generales, aún y cuando se realicen servicios que formen parte del objeto social de las empresas, sí deben estar permitidos por la ley, siendo que, considerar lo contrario es violatorio de derechos humanos que se encuentran dentro de la Constitución.

Se interpusieron diversos medios de defensa en contra de la reforma en cuestión, porque no se cumplía con la garantía de seguridad jurídica, por diversas razones. Destaca en primer lugar, la razón que señala esta violación, “**sobre la base de que el legislador no expuso las razones que justifiquen esa prohibición.**”

La Segunda Sala de la Corte, mediante jurisprudencia, señaló que no se violaba este derecho, por las siguientes razones (Cfr. Registro digital: 2027935):

- La prohibición deriva de que la reforma en materia laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 fue ineficaz, al existir prácticas indebidas de algunos patrones, con consecuencias en materia laboral, de seguridad social, fiscal y penal.
- Implicó la proliferación y crecimiento de grupos de empresarios que han incrementado esquemas de subcontratación simulada.

- Se apoyó en diversas iniciativas que advirtieron la deficiencia de la regulación existente en la materia, que no impidió los diversos abusos entre los que se destacaron la evasión de impuestos, la competencia desleal y la afectación a las personas trabajadoras en sus derechos laborales.

- Al ser general esa prohibición, trae como consecuencia que no sea necesario establecer supuestos específicos en los cuales no se permita la subcontratación de personal, pues esta actividad está expresamente prohibida.

Empresas de capital extranjero impugnaron también la vulneración de los derechos de seguridad y certeza jurídica, con el argumento de que esta prohibición, no consideró la toma de decisiones y la implementación de planes de negocios de conformidad con la legislación anterior, alegando que así lo señalan convenciones internacionales.

La misma Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió en jurisprudencia al efecto lo siguiente (Registro digital: 2027945):

- Los artículos 2 y 3 del Acuerdo para la Promoción y Protección Recíproca de las Inversiones entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de los Países Bajos y 14.10 del Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC), no prohíben a nuestro país, modificar su sistema laboral, en específico el relacionado con la subcontratación laboral.

- La prohibición en comento tuvo una finalidad legítima, consistente en proteger los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, así como la recaudación de ingresos del erario, atendiendo al mal uso que algunas empresas le habían dado a dicha figura.

De igual forma, se impugnó de inconstitucional la prohibición de este tipo de subcontratación, en virtud de que se vulnera la garantía de no irretroactividad de la ley, respecto a la normatividad aplicable a partir de la reforma del primero de diciembre de 2012. La Segunda Sala de la Corte señaló que no se viola este derecho, por lo siguiente: (Registro digital: 2027948)

- No se transgrede el principio de irretroactividad de la ley, ya que su contenido no afecta situaciones de hecho pasadas.

- No afecta situaciones de hecho pasadas, ya que la regulación de la subcontratación a que hacen referencia está orientada a regular aquellas situaciones surgidas a partir de la entrada en vigor de las normas reclamadas y no a situaciones pasadas.
- Conforme a la teoría de los derechos adquiridos, los preceptos legales no generan efectos retroactivos respecto de la subcontratación laboral, en tanto ésta no se sujeta a condiciones permanentes e inamovibles para su ejercicio.
- Respecto a la subcontratación, deben tomarse en cuenta otros derechos y principios como los relativos al respeto de los derechos laborales de los trabajadores y de seguridad social, así como de las obligaciones contributivas con el Estado.

En busca de la inconstitucionalidad de los artículos 15 de la Ley Federal del Trabajo, 15-A de la Ley del Seguro Social y 29 Bis de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se impugnaron por parte del sector empresarial, inclusive, los requisitos que se exigen ahora en la subcontratación especializada que en esta reforma se establecen, considerándose que son contrarios a los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Al efecto, la misma Segunda Sala de la Corte, expuso al respecto, lo siguiente (Registro digital: 2027949):

- La reforma en cuestión no transgrede el principio de razonabilidad, sino que, por el contrario, son acordes y proporcionales al objetivo de la reforma legal en materia de subcontratación.
- Los requisitos que con la reforma se exigen ahora para los servicios especializados, buscan conseguir la principal finalidad de la reforma, esto es, evitar que el esquema de subcontratación laboral se traduzca en un medio para generar abusos e incumplimiento de obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales, así como erradicar prácticas de simulación de contratación, elusión y evasión fiscal y de seguridad social.
- Atendiendo a que la información requerida se encuentra estrechamente relacionada con los contratos que los prestadores de servicios

especializados celebran de acuerdo con su objeto social o a su actividad económica preponderante y con el cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales derivadas de dichas actividades, se estima que su cumplimiento no amerita costos o cargas desproporcionadas, de manera que la información requerida no sobrepasa el principio de razonabilidad.

El sector empresarial, además de impugnar la prohibición del *outsourcing* en general, también impugnó la reforma a la subcontratación especializada, siendo los requisitos ahora exigidos, para obtener un registro como prestador de servicios especializados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los siguientes (Registro digital: 2027947):

- Estar al corriente con las obligaciones fiscales y de seguridad social.
- Renovar dicho registro cada tres años.
- Cumplir con la obligación de proporcionar cuatrimestralmente al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores diversa documentación e información relacionada con la prestación de dichos servicios.

Finalmente, se mencionará que los patrones impugnaron que, únicamente se prohibiera la subcontratación general de personas y no la de subcontratación especializada, señalando que esta situación transgredía el derecho a la libertad de comercio. Nuevamente, los ministros de la Segunda Sala de la Corte establecieron que no se violaba este derecho, contenido en el artículo 5º de nuestra Constitución y, para ello, realizaron los razonamientos más amplios y minuciosos respecto a esta reforma, señalando en forma de síntesis, lo siguiente:

- La reforma resulta proporcional debido a que con ella se cumple el fin perseguido beneficiando a todas las partes que integran el esquema de subcontratación.
- Lo anterior es así, porque la intervención legislativa persigue un fin constitucionalmente válido, que consiste en proteger los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, así como asegurar la recaudación en el país;

- La medida resulta idónea para satisfacer su propósito constitucional, pues aun cuando la ley, en términos generales, prohíbe la subcontratación de personal, sí la permite tratándose de servicios u obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del patrón, de ahí que atendiendo al marco de libertad que implica el ejercicio del derecho a la libertad del comercio, es constitucionalmente válido imponer restricciones que garanticen el interés de la sociedad y la protección de los derechos de los trabajadores;

- No existe una medida menos lesiva para proteger el derecho fundamental, porque si bien es cierto que el legislador ya había actualizado la figura de la subcontratación mediante la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, también lo es que dicha reforma resultó insuficiente para evitar las prácticas indebidas de algunos patrones, con consecuencias en materia laboral, de seguridad social, fiscal y penal, ello ante el incremento desmedido de esquemas de subcontratación simulada;

- El grado de realización del fin perseguido es mayor al grado de afectación provocado por la medida, esto es, los preceptos en estudio resultan ser constitucionales, ya que se cumple con el citado fin perseguido, toda vez que se observa un beneficio a todas las partes que figuran en el esquema de subcontratación, en cumplimiento al artículo 123 constitucional.

Los ministros de la Segunda Sala agregaron que, al tener que recurrir las empresas a la contratación de servicios u obras especializadas que no forman parte de su objeto social ni de sus actividades económicas se propicia un entorno empresarial competitivo, con el correcto cumplimiento de sus obligaciones laborales, y que la permanencia en el mercado laboral no se ponga en riesgo.

De esta forma, por todos estos razonamientos, la situación de que se haya prohibido el *outsourcing* general y, que, los legisladores hayan dejado subsistente la subcontratación especializada, no viene a violar el derecho a la libertad de comercio.

Toda la información antes citada en este punto, proceden de las ideas que la Segunda Sala publicó en las diferentes jurisprudencias y tesis apenas en el año de 2024, a través de la cuales, se constató la constitucionalidad de la reforma en comento.

### **3.3.3 Propuesta de regulación del *outsourcing* de personal en general**

Conforme a lo señalado en el punto anterior, queda claro que la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la reforma en que, por un lado, se prohíbe la subcontratación general de personal y, por el otro, se admite el *outsourcing* de servicios especializados, deja en claro que no existe violación a normas constitucionales.

De esta forma, la supuesta vulneración de derechos constitucionales, que se impugnaron por el sector empresarial, como son, el de seguridad y certeza jurídica, la no irretroactividad, la proporcionalidad y razonabilidad y, finalmente la libertad de comercio, pasaron ante la visión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

#### **3.3.3.1 El *outsourcing* de personal general y la necesidad de su reintroducción en el sistema jurídico mexicano.**

Ahora bien, en este trabajo de investigación, no se contradice en sí, la reforma constitucional en esta materia del año de 2021, sino que, se sostiene que el *outsourcing* de prestación general de servicios es una herramienta muy importante de la cual deberían poder echar mano las empresas, ante el entorno de inseguridad económica y mayor competitividad en todos los ámbitos.

Efectivamente, la crítica a esta última reforma que se hace consiste en que no se debió haber prohibido en forma total la subcontratación de la prestación general de personal, sino que, *debió haberse realizado una mejor regulación* para evitar todos los abusos e inconvenientes que presentaba esta figura jurídica en contra de los intereses de los trabajadores, del fisco y de la seguridad social.

Inclusive, tal y como ya se señaló en puntos anteriores de este trabajo, existieron pronunciamientos de todos los partidos en favor del *outsourcing*, durante las discusiones de la reforma de 2021, justificando y señalando sus bondades, desde el punto de vista empresarial. Así en el punto 3.2.1., de esta tesis se pueden encontrar las peculiaridades de esta forma de pensamiento, y las necesidades de que las empresas mexicanas puedan contar con esta herramienta jurídica.

Se dijo que, la subcontratación per se no es mala y que, lo indebido es la forma en que han operado esta figura jurídica, sobre todo antes de la reforma de 2021. Se agregó que, en el mundo del deber ser, la continuación de la actividad empresarial, su administración y operación es lo que debe permitirse, para efecto de cumplir el ciclo económico de la misma.

Así se señalaron múltiples razones por las cuales es importante la existencia del *outsourcing*, sobre todo desde el punto de vista empresarial, pues se debe recordar que este modelo surgió como apoyo entre empresas mediante la realización de diversas actividades para generar una mayor productividad, incrementando su actividad y desarrollo.

Máxime si se toma en cuenta que estamos inmersos en un mundo de globalización comercial, que busca aligerar la carga de las empresas, ayudarlas para su mejor desempeño y desarrollo. En este mismo punto 3.2.1., de la Tesis, se abunda sobre la importancia de este esquema de subcontratación para el beneficio de las empresas mexicanas, al señalarse que la subcontratación es una estrategia empresarial para aumentar la competitividad, promover la especialización flexible, construir cadenas de valor o de suministro (incluso globales) y para transformar relaciones laborales en civiles o comerciales.

En este contexto, se debe recordar que este esquema de subcontratación se utiliza en todo el orbe del mundo occidental, es una práctica fundamental al interior de decenas de industrias en el mundo, que se utiliza no sólo en los países latinoamericanos, sino también en los países europeos, de gran importancia como Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, y Reino Unido.

Debido a lo anterior y, al desface que representa la prohibición de este tipo de subcontratación, respecto a la competitividad de nuestras empresas, es que nos pronunciamos por una revisión a esta última reforma de 2021, pudiendo continuar mencionando razones por las cuales debe de sobrevivir en nuestro país el *outsourcing*.

Lo anterior es así, porque las realidades productivas de la época contemporánea hacen necesario evitar que todos los procesos de producción y operación sean realizados por las unidades económicas. Además, la subcontratación permite a las empresas recudir los costos administrativos, sobre todo respecto a las empresas que están vinculadas al reclutamiento, selección y capacitación del personal manejo de nóminas.

También este esquema permite a las sociedades económicas el acceso a personal especializado y les permite enfocarse en sus líneas principales de negocio. Se puede continuar mencionando un sinfín de razones en favor del *outsourcing*, desde el punto de vista empresarial, los cuales fueron mejor desarrolladas en este punto 3.2.1., de este trabajo de investigación.

### **3.3.3.2. La reintroducción de la subcontratación general de personal con una mejor regulación de fiscalización.**

Si bien la reforma del año de 2021 terminó prohibiendo la subcontratación general de personal, se debe recordar que en las discusiones que se dieron al respecto en el ámbito legislativo, existieron también propuestas que sugerían la continuidad de la existencia de este tipo de *outsourcing*, pero corrigiendo su regulación.

Es indudable la forma en que resultó la utilización indebida de esta figura jurídica, y los graves perjuicios ocasionados en el terreno laboral, fiscal y de la seguridad social, todo lo cual quedó mencionado en el punto 3.2.2., de este trabajo, sin embargo, en la discusión legislativa de la reforma de 2020, tal y como ya se

mencionó, existieron propuestas y sugerencias de todas las bancadas legislativas, para hacer correcciones a la regulación de la subcontratación, pero sin llegar a completar la desaparición del *outsourcing* en general.

Se propuso mejorar la redacción de la subcontratación y eliminar las lagunas legales que hoy en día permiten la evasión y el abuso. El Partido Acción Nacional propuso que en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, se dejara en claro la naturaleza de la relación laboral señalando que el trabajador precisamente tiene esa naturaleza, la de “trabajador” y evitar subterfugios legales que lo pudieran considerar como un “prestador de servicios independientes” u otras estratagemas de este tipo.

En el artículo 15-B se propuso incluir una cláusula de responsabilidad solidaria para la empresa contratante, para evitar la discrecionalidad, al no existir certeza respecto de a cuál sujeto corresponde el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Este mismo partido político, señaló que en el artículo 15-C debe garantizarse a los trabajadores que gozarán de derechos fundamentales como lo es la seguridad social, su inscripción en la base de datos de la Secretaría del Trabajo y el acceso a beneficios inherentes a todo trabajador como acceso a créditos de vivienda, cotización para la pensión, etcétera.

Incluso, el propio partido oficialista de MORENA, también propusieron una mejor regulación del *outsourcing*, pero sin prohibirlo. Algunas de sus sugerencias consistieron en dar certeza jurídica y establecer el alcance de las obligaciones de los contratantes y contratistas; buscar un enfoque coordinado entre el IMSS, el Sistema de Administración Tributaria (SAT) y la STPS; reforzar requisitos para evitar empresas fantasmas; uso del derecho penal para sancionar a los “factureros”; llevar a cabo inspecciones especializadas y de capacitar inspectores y establecer como requisito la obligación de constatar por parte de las autoridades, que las empresas sean impecables en pagos de contribuciones y cumplimiento de ley laborales.

Con lo antes expuesto, queda claro lo siguiente:

- Que existen muchos beneficios en el terreno empresarial, en los ámbitos económico, administrativo, contable y laboral, de tal forma que, les permiten mejorar su competitividad y sus ganancias.
- Que se presentaron diversas propuestas legislativas que, aceptando los beneficios desde la óptica empresarial, consideraron importante la sobrevivencia jurídica de la subcontratación, pero mejorando su regulación para evitar los graves abusos realizados en contra de los trabajadores y las autoridades hacendarias.

Así pues, estamos convencidos de que la reforma del año de 2021 que vino a prohibir la subcontratación generalizada de esta prestación obedeció a estos abusos, llevados a cabo al extremo por diversas empresas de diferentes esquemas, pero no en virtud del *outsourcing*, per se, es decir, pensamos que el problema no fue la subcontratación, como forma jurídica que debe ser aceptada, sino que se trata de un problema de regulación legal y de falta de fiscalización.

Se trata pues, no de culpar a la subcontratación, que a final de cuentas es sólo una figura creada para mejorar la competitividad de las empresas, sino que el problema del abuso indiscriminado en contra de los trabajadores y de las autoridades fiscales, debemos encontrarlo en esta falta de una debida fiscalización, como un proceso de verificación de obligaciones de forma. En otras palabras, el problema no fue la subcontratación, sino la falta de una correcta forma de aplicación de las normas legales.

Dicho lo anterior, y en la creencia de que se debe permitir la existencia legal del *outsourcing* en general y, de que se debe mejorar la regulación de esta figura, pero sobre todo dar las armas para una mejor fiscalización, se proponen las siguientes medidas para corregir los problemas de la subcontratación general.

Será necesario manejar esta situación mediante un sistema, es decir, como un conjunto de diversos elementos que se interrelacionan entre sí y se organizan y funcionan buscando cumplir con un objetivo, en este caso, sería que el *outsourcing* trabaje, de tal forma, que todos los sujetos que intervengan cumplan con sus obligaciones legales de manera puntual.

En primer lugar, se pueden utilizar válidamente diversas ideas que ya han sido citadas en este trabajo de investigación, que se señalan a continuación.

**A) CREAR UN REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS DE SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS GENERALES, QUE PERMITA A TODAS LAS AUTORIDADES INVOLUCRADAS, MEJORAR SUS CAPACIDADES DE REGULACIÓN Y FISCALIZACIÓN RESPECTO A ESTA INDUSTRIA.**

Este requisito no sería nuevo, pero sí necesario. Es una obligación que debe cumplirse de forma constante por los gobernados ante autoridades gubernamentales, e inclusive, organizaciones privadas, por diferentes razones.

Así se tiene el Registro Federal de Contribuyentes; el Registro Nacional de Obligaciones Alimentarias; el Registro Nacional de Valores; el Registro Público de la Propiedad y del Comercio; el Registro Nacional de Población; el Registro Nacional de Inversiones Extranjeras, por citar sólo algunos.

Todas estas figuras e instituciones jurídicas tienen la finalidad de llevar un control y una regulación específica en la materia correspondiente, así como recopilar información oficial para orientar la toma de decisiones y direccionar las políticas públicas.

Se considera que fue uno de los puntos que impactaron, de mayor forma, en el desprestigio del *outsourcing*, puesto que muchas empresas realizaban este tipo de actividades sin estar debidamente inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Inclusive, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación señalaba este problema en la siguiente jurisprudencia, que dice:

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2027936, Instancia: Segunda Sala, Undécima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a./J. 96/2023 (11a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2475, Tipo: Jurisprudencia

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO 12 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE PROHÍBE LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL, NO VULNERA EL DERECHO DE AUDIENCIA.

Hechos: Una persona moral promovió juicio de amparo indirecto en el que reclamó el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la subcontratación de personal, entendiéndose ésta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores

propios en beneficio de otra, por considerarlo inconstitucional, ya que no permite demostrar en cada caso si se cumple con las obligaciones laborales.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, que prohíbe la subcontratación de personal, no vulnera el derecho de audiencia, ya que al atender una problemática generalizada, no resulta dable otorgar la oportunidad de gradar o revisar supuestos específicos para determinar si en algún caso de subcontratación de personal se respetan o no los derechos de las personas trabajadoras.

Justificación: De acuerdo con las características de generalidad y abstracción de las normas generales, éstas son aplicables a todas las personas sin especificaciones ni distinciones particulares; además, como el proceso legislativo que concluyó con la reforma legal en materia de subcontratación laboral atendió un problema generalizado, el cual evidenció que sólo cien empresas contaban con registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y, de éstas, sólo cuarenta por ciento pagan impuestos; así, al hacer frente a una problemática generalizada, no resulta dable otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas dirigidas a demostrar que la persona empleadora respeta los derechos de sus trabajadores y que no incumple con sus obligaciones fiscales.

Amparo en revisión 81/2023. Servicios Piagui, S.A. de C.V. 12 de julio de 2023. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Yasmín Esquivel Mossa, Loretta Ortiz Ahlf, Javier Laynez Potisek y Luis María Aguilar Morales. Ausente: Alberto Pérez Dayán. Ponente: Loretta Ortiz Ahlf. Secretarios: Illiana Camarillo González, Fanuel Martínez López, Elizabeth Miranda Flores, Luis Alberto Martínez Díaz y Lizbeth Berenice Montealegre Ramírez.

Tesis de jurisprudencia 96/2023 (11a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de seis de diciembre de dos mil veintitrés.

Esta tesis se publicó el viernes 05 de enero de 2024 a las 10:06 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 08 de enero de 2024, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021. (El subrayado es nuestro).

De la anterior transcripción se nota que uno de los problemas del abuso del *outsourcing* fue “el problema generalizado” de que las empresas que se dedicaban a estas actividades, simplemente no se inscribían y, a pesar de ello, podían estar operando sin ningún tipo de fiscalización. Los datos que la propia Corte señala son muy ejemplificativos, señalando que “sólo cien empresas contaban con registro”, pero peor aún, era que “sólo cuarenta por ciento pagan impuestos”.

*Una vez señalado lo anterior, queda clara la importancia de contar con un Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios en general, porque es importante un buen control y regulación de esta actividad que, debe ser legal,*

*pero bien fiscalizada; pero lo más importante consiste en que las empresas que se registren sean las únicas que puedan realizar estas actividades de subcontratación de servicios generales.*

En consonancia con esta propuesta, se adicionaría en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, que las personas morales que proporcionen este tipo de servicios deberán inscribirse en el Registro Nacional de Empresas que Prestan la Subcontratación de Servicios Generales.

### **B) REQUISITOS PARA PODER INSCRIBIRSE EN EL REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS DE SUBCONTRATACION DE SERVICIOS GENERALES.**

Además de cumplir con todas las obligaciones fiscales formales que en forma general se establecen en la legislación fiscal federal, para inscribirse en el Registro Federal de Contribuyentes, en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios en general, se estará a lo siguiente:

a) Únicamente se permitirá el registro de personas morales debidamente constituidas de conformidad con las leyes mexicanas.

Lo anterior no se entenderá como una forma de discriminación, pues es necesario restringir esta situación para un mejor control y fiscalización de esta actividad, buscando evitar los abusos que se realizaron en perjuicio de los trabajadores y las autoridades fiscales (Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores).

Es necesario recordar que muchas veces, las llamadas EFOS (Empresas que Facturas Operaciones Simuladas) utilizan a personas físicas adultos mayores o jóvenes de 18 años, para crear este tipo de empresas fantasmas, que supuestamente realizan actividades y prestaciones de servicios, pero sin contar con trabajadores o infraestructura de ningún tipo.

b) El objeto de estas empresas sería solo para prestar el servicio de Subcontratación de Servicio Generales, no permitiéndose empresas que tengan en sus Estatutos,

otros objetos diferentes, ni mucho menos se permitiría inscribirse a empresas que hayan estado en la lista negra.

En otras palabras, las únicas empresas que podrían realizar las actividades del *outsourcing* en general serían las que estuvieren debidamente registradas, por lo que, se consideraría ilegal la prestación del *outsourcing* por empresas o unidades económicas que no estuvieren registradas, debiéndose imponer en este caso, severas sanciones administrativas y hasta penales.

**C) TRANSPARENCIA Y DIFUSION DE LISTAS DE LAS PERSONAS MORALES QUE SE REGISTREN COMO PRESTADORAS DE SUBCONTRATACION DE SERVICIOS.**

Con la finalidad de que exista completa transferencia y de que las personas morales sean conocidas por toda la población de nuestro país, se deberá llevar a cabo una relación o lista de todas las personas morales inscritas en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios en general.

Inclusive, se propone adicionar en el artículo 69, párrafo décimo segundo, una fracción XI, del Código Fiscal de la Federación, que en el caso de que una persona moral ya esté realizando actividades de subcontratación de servicios generales, sin haberse inscrito previamente a este Registro, se pueda revelar la identidad de las accionistas y socios. Dicha norma, quedaría de la siguiente forma:

Artículo 69. ...

...

La reserva a que se refiere el primer párrafo de este artículo no resulta aplicable respecto del nombre, denominación o razón social y clave del registro federal de contribuyentes de aquéllos que se encuentren en los siguientes supuestos:

**XI. Cuando se compruebe que una persona moral esté proporcionando la subcontratación de servicios generales, sin estar inscritas en el Registro Nacional**

En otras palabras, se estarían publicitando dos tipos de listas: una lista publica de las empresas debidamente registradas en el Registro Nacional de Empresas que

Prestan la Subcontratación de Servicios Generales y, otra, una lista negra de empresas, con sus accionistas y socios, que hayan estado prestando este servicio, pero sin haberse registrado previamente en este Registro Nacional.

Por supuestos, que ambas listas serían publicadas en el Diario Oficial de la Federación y en la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria.

**D) PROHIBICIÓN E IMPOSICIÓN DE SANCIONES A EMPRESAS QUE, SIN ESTAR REGISTRADAS, REALICEN ACTIVIDADES DE SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS GENERALES.**

La prestación de subcontratación de servicios generales, por empresas o personas que no estuvieran registradas, sería considerada ilegal y, por tanto, se deberán establecer fuertes sanciones de índole administrativa y penal. En otras palabras, existiría una prohibición total para realizar este tipo de actividades para aquellas empresas que no se registren.

Con base a la legislación vigente y buscando evitar que las llamadas empresas factureras o las empresas que facturan operaciones simuladas, las famosas EFOS, emitan comprobantes falsos en materia tributaria, sin ni siquiera presten el servicio de subcontratación de servicios generales, se proponen las siguientes medidas tanto de control y fiscalización, como sanciones administrativas y penales siguientes:

a) Negar la inscripción al Registro Federal de Contribuyentes:

Se propone que las personas morales que busquen prestar la subcontratación de servicios generales deberán darse de alta en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios en general, en forma previa a su inscripción al Registro Federal Contribuyentes.

En otras palabras, se negará la inscripción al Registro Federal de Contribuyentes, si de manera previa, no ha inscrito la persona moral en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios en general.

Así, se estaría introduciendo esta idea en el artículo 27, fracción C., del Código Fiscal de la Federación, de la forma siguiente:

Artículo 27. En materia del Registro Federal de Contribuyentes, se estará a lo siguiente:

...

C. Facultades de la autoridad fiscal:

...

Negar la inscripción al Registro Federal de Contribuyentes, a las personas morales que soliciten su inscripción como prestadoras de subcontratación de servicios generales, si de manera previa, no se han inscrito en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios en general.

b) Negar o suspender el otorgamiento de la firma electrónica avanzada.

Adicionando al artículo 17-D, del Código Fiscal de la Federación, que se deberá negar la firma electrónica avanzada, a aquellas empresas que presten este servicio, sin haberse dado previamente de alta en el Registro Nacional antes citado.

c) Negar o suspender el otorgamiento, o bien, dejar sin efectos los certificados de sellos digitales. También podrán restringir temporalmente el uso de los mismos.

Conforme al artículo 29, fracción II, del Código Fiscal de la Federación, estos contribuyentes tendrán la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, y lo harán emitiéndolos mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria, por lo que deberán tramitar ante esta dependencia el certificado para el uso de los sellos digitales.

Sin embargo, en el caso de que este tipo de contribuyentes no se hayan dado de alta, en forma previa ante el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios en general, entonces se les negará o suspenderá el otorgamiento para expedir los certificados de sellos digitales.

De esta manera, se propone adicionar que el Servicio de Administración Tributaria negará el otorgamiento de la firma electrónica avanzada, así como los certificados de sellos digitales, cuando se detecte que una persona moral está prestando el servicio de subcontratación general, **sin haberse dado de alta** previamente en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios Generales, adicionándose esta idea de la siguiente forma:

El artículo 17-D, del Código Fiscal de la Federación:

Asimismo, el Servicio de Administración Tributaria negará el otorgamiento de la firma electrónica avanzada, así como los certificados de sellos digitales establecidos en el artículo 29, fracción II de este Código, cuando detecte que la persona moral solicitante de dicha firma o certificado, tiene un socio o accionista que cuenta con el control efectivo del solicitante, que se ubique en los supuestos establecidos en los artículos 17-H, fracciones X, XI o XII, o 69, decimosegundo párrafo, fracciones I a V de este Código y que no haya corregido su situación fiscal, o bien, que dicho socio o accionista, tenga el control efectivo de otra persona moral, que se encuentre en los supuestos de los artículos y fracciones antes referidos y no haya corregido su situación fiscal. Para los efectos de este párrafo, se considera que dicho socio o accionista cuenta con el control efectivo cuando se ubique en cualquiera de los supuestos establecidos en el artículo 26, fracción X, cuarto párrafo, incisos a), b) y c) de este Código.

**El Servicio de Administración Tributaria negará el otorgamiento de la firma electrónica avanzada, así como los certificados de sellos digitales, cuando se detecte que una persona moral este prestando o busque prestar el servicio de subcontratación general, sin haberse dado de alta previamente en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios Generales.**

De igual forma, se propone que los certificados que emita el SAT queden sin efectos, en el caso de que un contribuyente de este tipo ya este prestando este servicio, agregándose a los artículos 17-H y 17-H Bis, del Código Fiscal de la Federación, lo siguiente:

Artículo 17-H.- Los certificados que emita el Servicio de Administración Tributaria quedarán sin efectos cuando:

XI. Detecten que el contribuyente emisor de comprobantes fiscales no desvirtuó la presunción de la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes y, por tanto, se encuentra definitivamente en dicha situación, en términos del artículo 69-B, cuarto párrafo, de este Código.

**Detecten que una persona moral está prestando el servicio de subcontratación general, sin haberse dado de alta en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios Generales.**

Artículo 17-H Bis. Tratándose de certificados de sello digital para la expedición de comprobantes fiscales digitales por Internet, previo a que se dejen sin efectos los referidos certificados, las autoridades fiscales podrán restringir temporalmente el uso de los mismos cuando:

...

**Detecten que una persona moral está prestando el servicio de subcontratación general, sin haberse dado de alta en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios Generales.**

d) Sujetos considerados con responsabilidad solidaria.

Se propone que la empresa que recibe el servicio de outsourcing, sea también responsable solidaria en materia fiscal tributaria (ante el Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores), conforme a lo siguiente:

Artículo 26.- Son responsables solidarios con los contribuyentes:

...

La persona moral que este prestando el servicio de subcontratación general, sin haberse dado de alta en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios Generales.

Para tal efecto, se propone que la empresa outsourcing deba otorgar una garantía suficiente antes las autoridades fiscales respectivas, en términos del artículo 141, segundo párrafo, del Código Fiscal de la Federación, para poder cumplir con esta obligación.

Es importante mencionar que, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido jurisprudencia en este contexto que dice: (Registro digital: 162923)

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 162923, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: 2a./J. 1/2011 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Febrero de 2011, página 652, Tipo: Jurisprudencia

BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL.

El citado precepto en términos generales establece que el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social en relación con los trabajadores puestos a su disposición y dirección por parte de un patrón, cuando este último hubiese incumplido con ellas y el Instituto Mexicano del Seguro Social previamente le haya requerido, ya que el legislador ordinario estimó que las empresas de prestación de servicios o de mano de obra especializados -llamadas *outsourcing*-, en ocasiones no cuentan con medios suficientes para cubrir las obligaciones derivadas del vínculo laboral, y por ello era necesario asegurar el acceso y disfrute de los trabajadores a sus derechos sociales por medio de la institución de la responsabilidad solidaria, lo que motivó que el beneficiario fuera llamado a responder de los deberes correspondientes junto con el empleador. En ese tenor, el Congreso de la Unión no desbordó su facultad para expedir disposiciones en materia de trabajo, prevista en los artículos 73, fracciones X y XXX, y 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni es irracional ese instrumento de garantía si se tiene en cuenta, en primer lugar, que está encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, en aras de no dejarlos desamparados, además de que el beneficiario de la obra o el servicio no desconoce las condiciones laborales en tanto los trabajadores están a su disposición, mando, dirección o supervisión, lo que permite identificar plenamente al empleador, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario y si se realiza una tarea operativa, profesional o administrativa. Ante esta conexión superlativa con la relación de trabajo, el beneficiario de los trabajos o servicios está en posibilidad material y jurídica de responder solidariamente en el cumplimiento de los deberes de seguridad social, no obstante carecer de la calidad de patrón al no pagar salarios

ni proporcionar materia prima, maquinaria o herramientas de trabajo; aunado a que la responsabilidad solidaria no es absoluta frente a toda obligación incumplida, pues debe tenerse presente el artículo 26 de la Ley del Seguro Social y, en caso de pagar, tal beneficiario puede repetir contra el contratista independiente o intermediario.

Amparo en revisión 419/2010. Inmobiliaria Alpamayo, S.A. de C.V. y otra. 9 de junio de 2010. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Israel Flores Rodríguez.

Amparo en revisión 649/2010. Aba Servicios Corporativos, S.A. de C.V. y otra. 25 de agosto de 2010. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Israel Flores Rodríguez.

Amparo en revisión 729/2010. Transportadora y Distribuidora de Fertilizantes, S.A. de C.V. 20 de octubre de 2010. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: José Álvaro Vargas Ornelas.

Amparo en revisión 744/2010. Dirsamex, S.A. de C.V. y otras. 10 de noviembre de 2010. Unanimidad de cuatro votos. Ausente y Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el asunto José Fernando Franco González Salas. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

Amparo en revisión 808/2010. Colgate Palmolive, S.A. de C.V. 24 de noviembre de 2010. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 1/2011. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de enero de dos mil once.

e) Introducción de presunción de la inexistencia de las operaciones amparadas por comprobantes.

Con relación a lo ya señalado respecto al artículo 69, párrafo décimo segundo, del Código Fiscal de la Federación, en la que no operaría el secreto fiscal, buscando una mayor transparencia y difusión de la lista de personas morales inscritas en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios en general, también se propone introducir en estos casos, la presunción de la inexistencia de las operaciones amparadas por comprobantes. Por lo anterior, se propone adicionar

una fracción en el artículo 69-B, del Código Fiscal de la Federación, de la forma siguiente:

Artículo 69-B. Cuando la autoridad fiscal detecte que un contribuyente ha estado emitiendo comprobantes sin contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material, directa o indirectamente, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes, o bien, que dichos contribuyentes se encuentren no localizados, se presumirá la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes.

**“También se presumirá la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes, cuando éstos sean emitidas por personas morales que presten la subcontratación de servicios generales, sin haberse inscrito previamente en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de Servicios en general. “**

La finalidad de esta adición será la posibilidad de que los llamados EDOS, Empresas que deducen operaciones simuladas, al declararse la inexistencia de operaciones, no puedan deducir del pago de sus impuestos, los comprobantes fiscales emitidos por las empresas fantasmas.

f) Sanciones por actos vinculados a faltas administrativas graves e incorporación de normas tipo compliance en el control y fiscalización.

Se propone que las personas morales que realicen actividades de subcontratación de servicios generales, tengan la obligación de cumplir con estándares anticorrupción tipo compliance, también conocido como cumplimiento normativo, considerado como un conjunto de procedimientos y buenas prácticas que las organizaciones adoptan con el fin de identificar y clasificar riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos. (<https://www.ealde.es/que-es-compliance/>)

Tendrán pues la obligación, estas personas morales, de contar con una mentalidad empresarial que les permita ajustar sus actividades al cumplimiento de las leyes, regulaciones y puntos de vista éticos.

De acuerdo a lo anterior, se propone que estas personas morales sean sancionadas conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, cuando se coloquen en situaciones y actos vinculados a faltas administrativas graves. Esta norma legal establece lo siguiente:

Artículo 24. Las personas morales serán sancionadas en los términos de esta Ley cuando los actos vinculados con faltas administrativas graves sean realizados por personas físicas que actúen a su nombre o representación de la persona moral y pretendan obtener mediante tales conductas beneficios para dicha persona moral.

En este contexto, estas personas morales deberán establecer mecanismos internos de prevención, gestión y control, frente a situaciones de riesgo generados por actos de corrupción internos y externos, debiendo contar con una política de integridad, por lo que deberán contar con manuales de organización y procedimientos de sus organigramas, código de conducta y de ética< sistemas de control, vigilancia y auditoria y, en general, todos los elementos de integridad contenidos en el artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que dice>

Artículo 25. En la determinación de la responsabilidad de las personas morales a que se refiere la presente Ley, se valorará si cuentan con una política de integridad. Para los efectos de esta Ley, se considerará una política de integridad aquella que cuenta con, al menos, los siguientes elementos:

- I. Un manual de organización y procedimientos que sea claro y completo, en el que se delimiten las funciones y responsabilidades de cada una de sus áreas, y que especifique claramente las distintas cadenas de mando y de liderazgo en toda la estructura;
- II. Un código de conducta debidamente publicado y socializado entre todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real;
- III. Sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría, que examinen de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización;
- IV. Sistemas adecuados de denuncia, tanto al interior de la organización como hacia las autoridades competentes, así como procesos disciplinarios y consecuencias concretas

respecto de quienes actúan de forma contraria a las normas internas o a la legislación mexicana;

V. Sistemas y procesos adecuados de entrenamiento y capacitación respecto de las medidas de integridad que contiene este artículo;

VI. Políticas de recursos humanos tendientes a evitar la incorporación de personas que puedan generar un riesgo a la integridad de la corporación. Estas políticas en ningún caso autorizarán la discriminación de persona alguna motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, y

VII. Mecanismos que aseguren en todo momento la transparencia y publicidad de sus intereses.

## **CAPÍTULO CUARTO. METODOLOGÍA**

En el presente punto de este trabajo de investigación se menciona la metodología, el diseño de la investigación y los instrumentos a trabajar.

### **4.1 Metodología de la investigación**

Para la realización del presente trabajo, se optó por el enfoque de investigación cuantitativa, en el sentido de buscar probar la hipótesis mediante la deducción de conclusiones.

### **4.2 Diseño de la investigación**

Se utilizó como base de la investigación, el método deductivo que va de lo general a lo particular, lo cual se puede observar con la estructura del capitulado desarrollado en el marco teórico.

### **4.3 Instrumentos a trabajar**

El tipo de proyecto es una investigación documental: bibliografía, hemerografía, documentos oficiales y jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, fuentes utilizadas con el objetivo de recopilar y analizar datos para poder llegar a la resolución de la hipótesis planteada.

## CAPÍTULO QUINTO RESULTADOS

En este apartado se muestran los hallazgos de la investigación realizada en esta tesis sobre el *outsourcing* desde el punto de vista empresarial.

Derivado del análisis efectuado sobre la subcontratación en México, se pudo identificar que la subcontratación de servicios generales prohibida a raíz de la Reforma Laboral del año 2021, surgió como una necesidad para combatir una serie de malas prácticas, que se realizaban como parte de una estrategia fiscal, las cuales lamentablemente afectaban a los trabajadores y también a la recaudación fiscal y las aportaciones de seguridad social, en detrimento del Servicio de Administración Tributaria (SAT), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Sin embargo, esas malas prácticas no eran una consecuencia directa del uso de la figura del *outsourcing*, sino de una inadecuada regulación por parte de las autoridades fiscalizadoras.

De conformidad con los estudios realizados, a la reforma laboral de los años 2012 y 2021, se desprende que la figura del *outsourcing* fue utilizada como un instrumento legítimo por un número considerable de empresas en la generación de beneficios en términos de competitividad empresarial.

Por lo que, conforme a lo mencionado anteriormente, se considera adecuada la propuesta de reintroducir la subcontratación general de personal con una mejor regulación de fiscalización, sin lugar a dudas, hubo una utilización indebida de esta figura jurídica y los consecuentes graves perjuicios ocasionados en el terreno laboral, fiscal y de seguridad social, sin embargo con la adecuada fiscalización por parte de las autoridades competentes, se podrían devolver todos los beneficios a los empresarios en los ámbitos económico, administrativo, contable y laboral, de tal forma que, les permiten mejorar su competitividad y sus ganancias.

## CONCLUSIONES

Derivado del trabajo de investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. - El desarrollo del *outsourcing* se introduce con las ideas de la globalización y el neoliberalismo, como una más de las medidas que tuvieron como finalidad aumentar la eficiencia y competitividad empresarial, buscando una mayor flexibilidad laboral que permitiera disminuir los gastos laborales y la carga administrativa.

SEGUNDA. - La subcontratación general de personas se traduce en grandes beneficios para las empresas, pues además de reducir los gastos, la carga administrativa y el acceso a personal especializado, también permite a las empresas orientar todos sus esfuerzos en las actividades principales del negocio.

TERCERA. - Estos beneficios importantes para las empresas, en un entorno de alta competencia nacional e internacional, tuvieron como consecuencia que se introdujera de manera formal el *outsourcing*, a través de la reforma legal del año de 2012, pues en muchos países se considera una medida lícita.

CUARTA. - Las malas prácticas que se utilizaron con el *outsourcing*, tuvieron un grave impacto en contra de los derechos laborales de los trabajadores, la seguridad social y la evasión en el pago de impuestos y aportaciones de seguridad social, afectando a los sujetos activos de la relación tributaria, (Servicio de Administración Tributaria, Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores).

QUINTA. - Mediante los trabajos legislativos de la reforma del año de 2021, se discutió la posibilidad de buscar las medidas necesarias para evitar los abusos y las malas prácticas del *outsourcing*, proponiéndose en principio, no inhibir la subcontratación, sino mejorar su regulación.

SEXTA. - La decisión final de los legisladores en la reforma del año de 2021, consistió en prohibir la subcontratación general de personal, limitándose el *outsourcing* a la subcontratación de actividades especializadas, ante el temor de la continuación de las malas prácticas.

SÉPTIMA. - La figura del *outsourcing*, como herramienta de beneficio empresarial, no genera, por sí mismo, los abusos y las malas prácticas en contra de los trabajadores y los sujetos activos tributarios, debiéndose considerar como una medida empresarial legítima.

OCTAVA. - El problema de los abusos que se realizan debido al *outsourcing*, se pueden evitar con una buena regulación establecida por los legisladores y con el debido control y fiscalización de las autoridades competentes, por lo que se propone una reforma legal que permita La subcontratación general de personal, reintroduciéndose esta figura en el sistema jurídico mexicano, en aras de una mayor competitividad del sector empresarial.

**a) Respecto a la hipótesis:**

Una adecuada regulación a las empresas que se dedican a la prestación de servicios subcontratados pondría fin al uso de malas prácticas que concluyen en la evasión de contribuciones fiscales, sin afectar a los empresarios que utilizan esta figura como estrategia de la flexibilidad laboral, se considera que con la adecuada fiscalización a las empresas que prestan servicios de subcontratación en general, los empresarios podrían continuar utilizando esta figura con todos los beneficios que trae consigo, en el terreno empresarial, en los ámbitos económico, administrativo, contable y laboral, de tal forma que, les permiten mejorar su competitividad y sus ganancias.

**b) Respuesta a las preguntas de investigación:**

A continuación, se da respuesta a las 4 (cuatro) preguntas de investigación:

**1. ¿Cuáles fueron los principales argumentos utilizados para la prohibición de la subcontratación de servicios generales en México que derivaron en la Reforma Laboral del año 2012?**

Se acusó por una gran parte de los legisladores, que la reforma del año de 2012 no sólo no cumplió con los objetivos perseguidos, sino que las desviaciones del modelo de subcontrataciones se multiplicaron y se agravaron. Por principio de cuentas, se culpó a esta reforma de 2012, de haber legalizado el *outsourcing*, cuando antes, si bien ya se practicaba, era ilegal. De esta forma, la regulación legal del tema quedó consagrado en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 15-A al 15-D, regulando la subcontratación de manera muy idealista, ambigua y sujeta a interpretación.

Se argumentó que la subcontratación de personal se había utilizado para desvirtuar la relación laboral con el propósito de eliminar derechos como la antigüedad, el reparto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) así como la estabilidad en el empleo. Se consideró que el uso de esta figura afectaba tanto a los trabajadores como a las finanzas públicas.

**2. ¿Se dieron opiniones y razones a favor del *outsourcing* durante las discusiones de la reforma del año 2012?**

Sí, durante el tiempo que duraron las discusiones de la reforma laboral del año 2012, se manifestaron diversas opiniones y posturas a favor del uso de la figura del *outsourcing* principalmente desde el sector empresarial y legislativo, en estas posturas no se abordó el instrumento como una práctica abusiva e irregular, sino

que se reconoció como una herramienta de organización empresarial utilizada internacionalmente con la finalidad de mejorar la eficiencia operativa y la reducción de costos.

**3. ¿De qué manera un marco normativo más estricto y transparente, junto con un mejor control y fiscalización de las autoridades podrían prevenir la evasión y la elusión de contribuciones fiscales, así como la simulación laboral en el uso de la figura del *outsourcing*?**

Durante los trabajos legislativos, se pronunciaron los legisladores en diversas ocasiones por mejorar las regulaciones del *outsourcing*, con la finalidad de asumir una visión de Estado que promueva el marco regulatorio articulado en lo fiscal, laboral y de relaciones entre las empresas, que ayude a ver en la Subcontratación un mecanismo que fomente verdaderamente el empleo, respete los derechos de los trabajadores y contribuya al fortalecimiento de la economía nacional.

**4. ¿Es viable la reintroducción desde el ámbito jurídico de la subcontratación de servicios generales bajo un esquema de mejor regulación, control y fiscalización de las autoridades, con la finalidad de aumentar la competitividad de las empresas mexicanas?**

Sí, es completamente viable una reintroducción del *outsourcing* a nuestro país, lo cual sería muy beneficioso para los empresarios. Será necesario manejar esta situación mediante un sistema, es decir, como un conjunto de diversos elementos que se interrelacionan entre sí y se organizan y funcionan buscando cumplir con un objetivo, en este caso, sería que el *outsourcing* trabaje, de tal forma, que todos los sujetos que intervengan cumplan con sus obligaciones legales de manera puntual.

### **c) PROPUESTA**

Se propone la reintroducción de la figura de la subcontratación general de personal en el sistema jurídico mexicano, debiéndose acceder a su existencia legal, al ser una medida legítima del sector empresarial. La reintroducción debe realizarse con una mejor regulación que permita a las autoridades competentes a llevar a cabo el debido control y fiscalización. Este control y fiscalización estaría basado en los puntos que están desarrollados en el cuerpo del Marco Teórico y son:

A) Crear un registro nacional de empresas de subcontratación de servicios generales, que permita a todas las autoridades involucradas, mejorar sus capacidades de regulación y fiscalización respecto a esta industria.

B) Requisitos para poder inscribirse en el registro nacional de empresas de subcontratación de servicios generales.

C) Transparencia y difusión de listas de las personas morales que se registren como prestadoras de subcontratación de servicios.

D) Prohibición e imposición de sanciones a empresas que, sin estar registradas, realicen actividades de subcontratación de servicios generales.

a) Negar la inscripción al registro federal de contribuyentes:

b) Negar o suspender el otorgamiento de la firma electrónica avanzada.

c) Negar o suspender el otorgamiento, o bien, dejar sin efectos los certificados de sellos digitales. también podrán restringir temporalmente el uso de los mismos.

d) Sujetos considerados con responsabilidad solidaria.

e) Introducción de presunción de la inexistencia de las operaciones amparadas por comprobantes.

f) Sanciones por actos vinculados a faltas administrativas graves e incorporación de normas tipo compliance en el control y fiscalización.

## REFERENCIAS

Definición de neoliberalismo. Obtenido el 4 de septiembre de 2015 desde:  
<http://definicion.mx/neoliberalismo/>

Ackerman, M.E., Albuquerque R.F., De Buen N., Giglio W.D., Montoya A., Morgado E., Murgas R., Pasco M., Raso J. (2011). El *outsourcing*. Visión Latinoamérica. México: Porrúa.

Ávila L.J. Introducción a la economía. México. Plaza y Valdés Editores

Castello, Alejandro, "La subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay", Revista Latinoamericana de Derecho Social, número 9, julio-diciembre, 2009, pp. 53-87, UNAM, México.)

Cruz, S.L.A. (junio, 2002). Neoliberalismo y globalización económica. Revista Contaduría y Administración, 205. pp. 13-26

Díaz Pérez, Diego; Molano, Manuel y Piñeiro, Arturo. Diagnóstico Imco: La Subcontratación y sus Implicaciones en México. México. Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, 2020. Página 2. Consultado en: <https://imco.org.mx/diagnostico-imco-evidencia-para-la-discusion-sobre-lasubcontratacion-en-mexico/>.

Díaz Spataro, Mariana. *Outsourcing*. Guía práctica de Técnicas y Estrategias. Ediciones de la U. Bogotá, Colombia. 2012, Pág. 154

Instituto Mexicano de Contadores Públicos (octubre 2011). *Outsourcing*. México: IMCP.

Martínez, G.J. (septiembre, 2008). *Outsourcing*, aspectos laborales y fiscales. México: Ediciones Fiscales ISEF.

Racciatti, Octavio, "Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva", Derecho Laboral, Montevideo, t. XL, núm. 185, enero-marzo de 1997, pp. 162

Rojas, C.A. (octubre, 2004). La Intermediación Laboral. Revista de Derecho, Universidad del Norte, España, pp 187-188

Urbina, N.A. (2010). El *Outsourcing*, Kamikaze Fiscal. México: Editorial Delamar,S.A. de C.V.

Quienes Somos, AMECH . Obtenido el 22 de septiembre de 2021 desde:  
<https://www.amech.com.mx/quienes-somos>

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 10 de septiembre de 2019. 1.- INICIATIVA DE DIPUTADOS (GRUPO PARLAMENTARIO PT) Gaceta No. 5363-II, QUE DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT, p. 3.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 1 de octubre de 2019. 2.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO PT) Gaceta No. 5377-V, QUE DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARGARITA GARCÍA GARCÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT, p. 9

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 10 de octubre de 2019. 3.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5384-V, QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 15-B Y 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA GRACIELA SÁNCHEZ ORTIZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 16

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 13 de octubre de 2020. 18.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PES) Gaceta No. 5629-IV, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL DE JESÚS BALDENEBRO ARREDONDO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PES, p. 195-196.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 22 de octubre de 2019. 4.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PRI) Gaceta No. 5392-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO

DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, p. 21, 25, 26, 242.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 5 de noviembre de 2019. 5.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5402-V, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ULISES MURGUÍA SOTO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 40, 43, 44, 45.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 12 de noviembre de 2020. 20.- INICIATIVA DEL EJECUTIVO FEDERAL Gaceta No. 5651-I, Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Fondo 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.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 26 de noviembre de 2019. 6.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PRI) Gaceta No. 5410-X, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, p. 65.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 3 de diciembre de 2019. 9.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PAN) Gaceta No. 5482-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, p. 81-82, 98, 105, 167.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 11 de febrero de 2020. 13.- INICIATIVA DE DIPUTADOS (GRUPO PARLAMENTARIO PRD) Gaceta No. 5455-II, QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR EL DIPUTADO RAYMUNDO GARCÍA GUTIÉRREZ E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRD, p. 134.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 12 de marzo de 2020. 15.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO

PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5477-V, QUE REFORMA EL ARTÍCULO 357 Y ADICIONA EL 1004-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO EDELMIRO SANTIAGO SANTOS DÍAZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA, p. 158-160.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, jueves 19 de marzo de 2020. 16.- INICIATIVA DE DIPUTADA (GRUPO PARLAMENTARIO MC) Gaceta No. 5482-II, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, p. 167-170.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 28 de abril de 2020. 17.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO MORENA) Gaceta No. 5507-I-1, QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO BENJAMÍN SAÚL HUERTA CORONA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA. p. 180.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS Ciudad de México, martes 13 de octubre de 2020. 18.- INICIATIVA DE DIPUTADO (GRUPO PARLAMENTARIO PES) Gaceta No. 5629-IV. p. 194-196.

CAMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXP 5415-II, QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 15-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ERNESTO ALFONSO ROBLEDO LEAL E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN, p. 100.