



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Facultad de Contaduría y Administración
Centro de Investigación y Estudios de Posgrado**

Tesis

“Transición del Outsourcing en el año 2021: Garantía de relaciones empresariales y laborales en México”

Que presenta:

Osmar Dalí Cabrera Juárez

Para obtener el grado de:

Maestro en Administración con énfasis en Negocios

Directora de tesis:

Dra. Azucena del Carmen Martínez Rodríguez

San Luis Potosí, S.L.P.

Junio de 2022





Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Facultad de Contaduría y Administración
Centro de Investigación y Estudios de Posgrado



Tesis

“Transición del Outsourcing en el año 2021: Garantía de relaciones empresariales y laborales en México”

Que presenta

Osmar Dalí Cabrera Juárez

Para obtener el grado de:

Maestro en Administración con énfasis en Negocios

Jurado en el Examen de Grado

Dra. Azucena del Carmen Martínez Rodríguez

Directora de tesis y presidenta de jurado

C.P.C. y Lic. Ma. Del Carmen Aranda Manteca

Codirectora y secretaria

Dr. Mario Alberto Martínez Rojas

Asesor y vocal

San Luis Potosí, S.L.P.

Junio de 2022



Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Facultad de Contaduría y Administración
Centro de Investigación y Estudios de Posgrado



Aclaración

El presente trabajo que lleva por título **“Transición del Outsourcing en el año 2021: Garantía de relaciones empresariales y laborales en México”** se realizó entre noviembre de 2020 y abril de 2022, bajo la dirección de la Dra. Azucena del Carmen Martínez Rodríguez.

Originalidad

Por este medio aseguro que he realizado este documento de tesis para fines académicos sin utilizar otros medios más que los indicados y sujetándome a la normativa de la institución.

Las referencias e información tomadas directa o indirectamente de otras fuentes se han definido en el texto como tales y se ha dado el debido crédito a las mismas.

El autor exime a la UASLP de las opiniones vertidas en este documento y asume la responsabilidad total del mismo.

Este documento no ha sido sometido como tesis a ninguna otra institución nacional o internacional en forma parcial o total.

Sí se autoriza a la UASLP para que divulgue este documento de tesis para fines académicos.

Atentamente

Osmar Dalí Cabrera Juárez

Resumen

Palabras Claves: Outsourcing, Subcontratación, Tercerización, Empresas, Ley Federal del Trabajo, Administración, Diario Oficial de la Federación, Análisis, Comparación, Optimización, Reforma

El presente trabajo de investigación permite evidenciar que mediante el decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron disposiciones de las diversas legislaciones en México y caso en concreto de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de subcontratación, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 23 de abril de 2021, posibilita que en el territorio nacional se regule óptimamente esta figura que es conocida a nivel global como *outsourcing* o tercerización.

Lo anterior se planteó desde las bases administrativas y jurídicas del *outsourcing*, partiendo de los conceptos generales hacia los particulares, quedando así, como último punto de referencia la publicación del mencionado decreto de reforma, siendo este indispensable para la realización metodológica del análisis comparativo que desentraña y da sentido a cada uno de los preceptos que estipulan el régimen de subcontratación u *outsourcing* tanto en la vigente Ley Federal del Trabajo como en su antecesora, señalando las semejanzas y diferencias de cada uno de sus numerales modificados como resultado, en el que se aprecia el criterio registral y de control de este nuevo régimen enfocado a servicios especializados o ejecución de obras especializadas, y que en cuanto a los vicios ocasionados por su mala implementación, provocará la pérdida de registro y de sanciones económicas, respondiendo solidariamente quien subcontrate en este supuesto.

Por tales motivos, este material servirá como referencia para aquellos actores del entorno empresarial y laboral, así como para futuras investigaciones.

Abstract

Keywords: Outsourcing, Subcontracting, Tertiarization, Companies, Federal Labor Law, Administration, Official Gazette of the Federation, Analysis, Comparison, Optimization, Reform

The present research work allows to demonstrate that through the decree by which provisions of the various legislations in Mexico were reformed, added and repealed and the specific case of the Federal Labor Law (FLL) in terms of subcontracting, published in the Official Gazette of the Federation (OGF) on April 23, 2021, makes it possible for this figure, which is known globally as outsourcing or tertiarization, to be optimally regulated in the national territory.

The foregoing was raised from the administrative and legal bases of outsourcing, starting from the general concepts towards the particular ones, thus remaining as the last point of reference the publication of the aforementioned reform decree, this being essential for the methodological realization of the comparative analysis that unravels and gives meaning to each of the precepts that stipulate the subcontracting or outsourcing regime both in the current Federal Labor Law and in its predecessor, pointing out the similarities and differences of each of these modified numerals as a result, in which it is appreciated the registration and control criteria of this new regime focused on specialized services or execution of specialized works, and that in terms of the vices caused by the bad implementation, it will cause the loss of registration and economic sanctions, responding jointly and severally whoever subcontracts in this case.

For these reasons, this material will serve as a reference for those actors in the business and work environment, as well as for future research.

“Transición del Outsourcing en el año 2021: Garantía de relaciones empresariales y laborales en México”

Contenido

Capítulo 1. Introducción.....	1
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Problemática	4
1.3 Preguntas de investigación.....	6
1.4 Objetivos de la Investigación.....	6
1.4.1 Objetivo General	7
1.4.2 Objetivos Específicos.....	7
1.5 Justificación	7
1.6 Delimitación del objeto de estudio	9
1.7 Hipótesis	11
Capítulo 2. Marco Teórico.....	12
2.1 Concepto de Administración	12
2.1.1 La importancia de la Administración.....	13
2.2 Concepto de Empresa	14
2.2.1 Clasificación de las empresas según sus actividades	15
2.2.2 Áreas funcionales de la empresa	16
2.3 Concepto de Recursos Humanos (RRHH).....	17
2.3.1 Contratación del personal en los Recursos Humanos	18
2.3.2 Aspectos administrativos y legales en la contratación	18

2.4 Concepto de Outsourcing.....	20
2.4.1 Historia del Outsourcing	25
2.4.2 Ventajas del Outsourcing	31
2.4.2.1 <i>Desventajas del Outsourcing:</i>	32
2.4.3 Descripción del contrato de Outsourcing	33
2.5 El panorama de México en materia de Outsourcing.....	34
2.5.1 Evolución jurídica nacional del Outsourcing hasta el año 2012	36
2.5.2 Datos estadísticos del Outsourcing en México	42
2.5.3 Motivos y acuerdos de la reforma del Outsourcing del año 2021	43
2.5.3.1 <i>Publicación de la reforma del Outsourcing en el año 2021</i>	48
Capítulo 3. Metodología.....	53
3.1 Enfoque de Estudio.....	56
3.1.1 Características esenciales del Enfoque de Estudio.....	57
3.2 Diseño de Estudio	59
3.3 Alcance de Estudio	62
3.4 Método del Estudio.....	63
3.5 Recolección de la información	69
3.5.1 Técnica de Análisis de la Información.....	70
Capítulo 4. Análisis y Discusión de Resultados	72
4.1 Proceso.....	72
4.2 Análisis comparativo de los artículos reformados y antecesores a la Reforma Laboral de la Ley Federal del Trabajo	76

4.3 Análisis comparativo de los artículos adicionados y antecesores a la Reforma Laboral de la Ley Federal del Trabajo	92
4.4 Análisis comparativo de los artículos derogados y antecesores a la Reforma Laboral de la Ley Federal del Trabajo	98
4.5 Optimización del Outsourcing	103
Capítulo 5. Conclusiones	109
Referencias	118

Índice de Tablas

Número	Nombre	Página
Tabla 1	Contenido de Desarrollo y Aplicación	55
Tabla 2	VARIABLES de Estudio	68
Tabla 3	Análisis entre artículos reformados y antecesores	76
Tabla 4	Análisis entre artículos adicionados y antecesores	92
Tabla 5	Análisis entre artículos derogados y antecesores	98

Capítulo 1. Introducción

La competencia empresarial será más intensa por la nueva adaptación organizacional luego que culmine este periodo de paro obligatorio de actividades ocasionado por la Pandemia Mundial del COVID-19, a pesar de esta situación actual, la mayoría de los entes económicos a nivel mundial han forzado su retorno a la productividad, con el riesgo latente del desempleo en sus organizaciones, debido a la insolvencia presupuestal en nómina, es por ello que los directivos se vean obligados a analizar y encontrar ventajas competitivas para los procesos empresariales importantes, pero que no representen la conformación de un cargo o puesto de trabajo permanente, recurriendo a profesionales externos que garanticen la ejecución de esas tareas en términos de eficiencia y calidad; ocasionando una excesiva contratación bajo el modelo del *outsourcing*, que en su traducción literal significa adquirido fuera o con un tercero.

El impulso de la optimización, la reducción de costos y gastos han provocado que múltiples empresas se especialicen cada vez más en un número limitado de áreas claves, propiciando la subcontratación de actividades que tradicionalmente se llevaban a cabo internamente, es decir, dentro de la organización. Sin embargo, al recurrir a este tipo de modelo empresarial ha surgido reacciones contrastantes de una variedad de partes interesadas en estas organizaciones, incluidos empresarios, empleados, sindicatos, políticos y gobiernos.

Por tal motivo, ha sido un tema de discusión no solamente en nuestro país, sino en la mayor parte del mundo, debido a que las empresas subcontratan cada vez más las actividades relacionadas con la producción y ofrecimiento de servicios, para aprovechar los costos de mano de obra más bajos y la legislación laboral más favorable para ellas en las economías en desarrollo. Por lo que, el marco normativo en nuestro país ha evolucionado en este tema, previniendo evasiones de obligaciones patronales, atendiendo y velando por las necesidades

tanto del sector empresarial, así como de su personal, buscando una mayor estabilidad económica y laboral.

1.1 Antecedentes

La palabra *outsourcing* es una terminación empresarial conocida y empleada mundialmente, proveniente de la lengua inglesa compuesta de un anglicismo de dos palabras; sin embargo, para efectos legales en nuestro país, se estipuló bajo el nombre de subcontratación. También es conocida en diversos países como tercerización o externalización.

La decisión de subcontratar es esencialmente en la división del trabajo que a menudo se toma con el interés de reducir recursos para maximizar sus beneficios, ya que si se gestiona y administra adecuadamente le permite a la empresa beneficiarse de la contribución de los proveedores de servicios a un nivel profundo y estratégico, lo que puede permitirle enfocarse cada vez más en sus actividades esenciales y en lo que tiene ventaja real sobre sus competidores, mejorando el uso del tiempo, reorientando o conservando la energía dirigida a las competencias de la organización, eficientizando los espacios de trabajo, la mano de obra, la tecnología, la información y el capital.

El *outsourcing* en México incrementó su importancia a partir del año de 1960. Este nuevo modelo productivo cambió las relaciones tradicionales empleador-trabajador, propiciando nuevas estrategias de gestión empresarial y novedosas formas de relación laboral. Algunos establecimientos contrataron a empresas de servicios auxiliares para realizar labores de limpieza, vigilancia, cafetería y transporte que antes eran realizados por personal contratado directamente por la empresa. (Guzmán, 2016, pág. 16).

El panorama cambió de manera profunda en la década de los años 90, con el nuevo modelo económico neoliberal y la globalización. La apertura de la economía, así como la integración del mercado interno al mercado internacional, obligó al anticuado sector industrial mexicano a competir con empresas internacionales sin condiciones restrictivas con muchas barreras tecnológicas, organizacionales y reglamentarias, bajo un entorno político y económico que a todas luces buscaba más atraer inversión extranjera al país que el promover el crecimiento del mercado interno y la industria nacional. (Guzmán, 2016, pág. 16)

La globalización demandó a las empresas mexicanas flexibilidad en sus estrategias económicas y de producción si deseaban perdurar en el mercado global. La subcontratación se visualizó entonces como una forma de ganar competitividad en las empresas, al reducir costos, en particular costos laborales y en la práctica, se convirtió y hasta la fecha se ha mantenido como la forma en que la empresa de manera indirecta logra flexibilidad del trabajo sin entrar en conflictos graves con su propio contrato colectivo o su sindicato, pasando la responsabilidad a otra empresa que puede ser filial de la misma o una empresa diferente que es contratada para proporcionar ciertos servicios productivos u otro tipo de servicios. (Guzmán, 2016, pág. 16).

La figura del *outsourcing* en México tiene sus orígenes de forma regulatoria, en el año 2012, cuando fue incluido el régimen de subcontratación en la Ley Federal del Trabajo (LFT), derivado de la iniciativa del presidente de los Estados Unidos Mexicanos en turno. Lo que permitió que las empresas pudieran tercerizar la contratación de sus trabajadores a través de dicha figura.

Esto significó beneficios en materia fiscal, laboral y de seguridad social para todas aquellas organizaciones de la iniciativa privada y gubernamental que optaron por

subcontratar a su personal, sin embargo, vulnerando los derechos laborales de sus trabajadores. Ahora bien, el país está transformándose de manera importante, esto implica cambios en el tema regulatorio y en esta ocasión impacta de forma directa a la figura de la subcontratación.

1.2 Problemática

El fenómeno conocido como *outsourcing*, tercerización o externalización “implica la realización de trabajos fuera de la actividad principal. Ello es el resultado de una posición de su proceso de negocio, que podría ser desempeñada más eficientemente por otra persona o entidad jurídica” (Trejo, 2010, p.100).

Al analizar la definición anterior, solo se pueden visualizar las diferentes ventajas que esto ofrece a la población en general, a pesar de ello, los diagnósticos que motivaron a la reforma en esta materia, fue por las violaciones de los derechos de los trabajadores, daños a la Hacienda Pública, afectaciones a los Institutos de Seguridad Social y competencias empresariales desleales para las empresas que si cumplen con sus obligaciones.

Este mecanismo, además ha perjudicado a las personas empleadas en cuanto sus registros de seguridad social con salarios menores a los que realmente perciben, por lo que les repercute en el tema de pensiones, fondo de vivienda, en las licencias de maternidad, accidente e incapacidades, así como menores liquidaciones e indemnizaciones frente a despidos. Lo anterior derivado de una simulación laboral por el desconocimiento de quién es el verdadero patrón, causando inestabilidad en el empleo, en el pago de los repartos de utilidades, en la acumulación de la antigüedad laboral, e impidiendo la organización libre de los trabajadores, y la negociación colectiva, por ende, la mejora salarial.

De acuerdo con la firma KPMG, en México “existen 5 millones de trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social bajo esta modalidad. El dato significa para las empresas que recurrir al *outsourcing* representa la posibilidad de simplificar la gestión de recursos humanos, reducir tiempos y costos en procesos laborales” (Del Pilar, 2021).

Entonces, tan solo organizar el proceso de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social representaría un gasto administrativo, de gestión de tiempo, entre otros; además de mantener activos toda una cantidad de trabajadores que tal vez solo deban realizar actividades puntuales en las empresas, mientras la situación cada día se agrava ante la pérdida de empleos durante el año 2020 y en el transcurso del año 2021.

Por toda la problemática generada por la subcontratación en nuestro país, el 12 de noviembre de 2020, el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, presentó a la Cámara de Diputados, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional.

En tal virtud, el Congreso Mexicano previó discutir en febrero de 2021 una propuesta que permitirá al Estado regular la figura del *outsourcing*. (Diario el Economista, 25 de enero 2021). En ese mismo sentido, el 05 de abril de 2021 en Palacio Nacional, se logró un acuerdo histórico tripartito, entre el sector empresarial, el sector obrero, a través de líderes sindicales, y el Gobierno Federal; posteriormente el martes 20 de abril de 2021, la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores, discutieron y aprobaron el decreto de reformas en mención, y

finalmente publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el viernes 23 de abril de 2021.

Por otra parte, de acuerdo con estudios del Colegio de México, “los sectores que hacen uso intensivo de la subcontratación reducen la informalidad de 33% a 22% de la población ocupada” (Del Pilar, 2021), entonces, una reforma a la legislación relacionada con el *outsourcing* podría marcar una nueva etapa en la competitividad de la economía frente a otros socios comerciales, y enviaría señales a la inversión nacional y extranjera, que pudieren resultar perjudiciales, o benéficas, mejorando las ofertas laborales en el mercado.

Resultado del hecho de todas estas perspectivas señaladas, surgen las posteriores interrogantes a abordar.

1.3 Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son las variantes imprescindibles de los actuales artículos de la Ley Federal del Trabajo derivados de la reforma laboral mexicana del año 2021, en contraposición con su legislación antecesora respecto a la figura del *outsourcing*?
2. ¿Cómo logrará la reforma laboral del año 2021 una optimización del *outsourcing* en el ámbito laboral y empresarial de México?

En armonía con los cuestionamientos especificados, se propone un estudio de investigación con base en los siguientes:

1.4 Objetivos de la Investigación

Estos objetivos se abordarán en dos vertientes, en un objetivo general y en objetivos específicos, con la finalidad de hacer precisas las pretensiones del presente trabajo de investigación.

1.4.1 Objetivo General

Analizar y describir de forma pormenorizada los numerales que fueron adicionados, reformados y derogados, derivados del decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en comparativa con la legislación laboral que antecedió a la reforma mencionada en materia de subcontratación del año 2021, a través de una investigación documental y análisis descriptivo con base en fuentes legales y oficiales públicas, siendo una referencia de apoyo para identificar y precisar sus cambios nacionales en el sector empresarial y en su entorno laboral.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Examinar el marco legal de la Ley Federal del Trabajo que caracteriza al *outsourcing* en México.
2. Describir mediante un análisis, los artículos que sufrieron modificaciones en la Ley Federal del Trabajo, resultantes de la reforma laboral en el régimen de subcontratación del año 2021 en comparativa con los artículos antecesores a esta reforma de la misma ley y materia.
3. Especificar los reformados enfoques del *outsourcing*.

1.5 Justificación

Cuando se evalúa como se contraía el acceso al empleo, solo se utilizaban los esquemas de las empresas denominadas “tradicionales”, se evidencia que es importante conservar las figuras de contratación temporal y/o alterna como la del *outsourcing*, en especial en el caso de las empresas emergentes, la subcontratación surge como parte de una estrategia de productividad y competitividad a largo plazo que representa algunas ventajas importantes desde el punto de vista económico, tales como reducción de costos de manufactura y equipo, colocación de más recursos humanos y tecnología a disposición de las

empresas, dar apertura a la empresa para responder y adaptarse rápidamente a los cambios del entorno competitivo y enfocarse en las áreas claves del negocio.

Desde el punto de vista social, de acuerdo con un estudio reciente de parte de la firma Staffing Industry Analysts, México ocupa el quinto lugar en la industria de la subcontratación (*outsourcing*) en América Latina, con un valor en el mercado de 1,457 millones de dólares anuales. Asimismo, el estudio señala que dicha cifra está por debajo de lo que reportan otras naciones de la región donde el total de ese mercado es de 47,800 millones de dólares. Dicho análisis enlista las firmas de *outsourcing* con mayor operación en América Latina, donde destaca la operación de 37,000 empresas de tercerización en Latinoamérica, donde sólo Brasil reporta 35,000 de éstas, aun cuando sigue siendo un mercado con legislación restrictiva.

En el caso de México, sólo 100 empresas cuentan con registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de éstas 40% paga impuestos. En el mismo diagnóstico, 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 (INEGI).

A pesar de que no hay cifras concluyentes, la actual titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en conferencia matutina del jueves 12 de noviembre de 2020, y con motivo de la iniciativa de reforma en materia de subcontratación, señaló que existen 4'600,000 trabajadores bajo este esquema de subcontratación en México, pero por falta de registros claros, la probabilidad de que existan aún más trabajadores subcontratados es muy alta. De esta misma forma, puntualizó que con base en los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el crecimiento anual de trabajadores en esta modalidad es de 200,000, siendo solo una parte de lo que realmente debería verse reflejado.

El problema fundamental en cualquier manifestación contemporánea de esta índole en donde el trabajo se reubica, externaliza o subcontrata, tiene que ver en muchas ocasiones con la falta de claridad sobre la manera en que quedan resguardados y protegidos los derechos de los trabajadores involucrados, frente a lo cual al menos en el caso mexicano, marca sus limitaciones.

Es por ello que es de vital importancia realizar un estudio minucioso de la situación de la figura del *outsourcing* en México, el cual de forma objetiva identificará los factores por los cuales se modificó dicho esquema en la nueva reforma laboral de la Ley Federal del Trabajo y su comparativa con los preceptos que anteriormente estaban estipulados en dicha legislación que repercutían en varios aspectos por el mercado laboral y empresarial.

1.6 Delimitación del objeto de estudio

Desde hace algunos años la subcontratación laboral, también conocida como *outsourcing*, ha sido la protagonista de reformas legales, tanto en el ámbito laboral como de seguridad social y fiscal. El 23 de abril de 2021 se publicó el decreto de reformas a distintos ordenamientos legales en torno a esta figura que cambia de manera drástica la prestación de servicios que involucran personal, lo que representa grandes retos para las empresas en México.

Esta reforma laboral es reducida en cuanto a las disposiciones legales que afecta, pero profunda en cuanto al impacto que provoca, ya que no sólo prohíbe lisa y llanamente la utilización del esquema de contratación laboral como lo conocemos hasta ahora, sino que limita la prestación de servicios especializados, estableciendo barreras que impiden su realización plena.

Su uso indebido genera consecuencias desastrosas tanto por la imposición de multas onerosas como por los efectos fiscales que alcanzan no sólo a quienes brindan este servicio reconocido internacionalmente, sino también a quienes legítimamente se benefician del mismo.

Las empresas deberán replantear su modelo de negocios, modificar su estructura de personal y realizar los ajustes necesarios en tiempo muy limitado. Las estructuras de personal que las empresas han creado en el transcurso de muchos años deberán ajustarse en 90 días bajo dos premisas fundamentales: evitar riesgos innecesarios y costos excesivos, así como utilizar instrumentos legales que permitan una transición ordenada y sin contratiempos, lo que representa un gran reto en estas circunstancias difíciles de la economía actual en nuestro país.

Ante este panorama, en el presente documento, la delimitación del objeto de investigación versará principalmente en el estudio de las modificaciones al régimen de subcontratación (*outsourcing*) de la vigente Ley Federal del Trabajo (LFT) de México, específicamente de sus artículos reformados: 12, 13, 14, 15, 127, 1004-A y 1004-C, de sus adiciones a los artículos: 41 y 127, y de sus artículos derogados: 15-A, 15-B, 15-C y 15-D; en comparativa con los artículos de la Ley Federal del Trabajo antecesora a la reforma laboral en materia de *outsourcing*. De este modo se pretende identificar y analizar de manera detallada dichas modificaciones, permitiendo determinar si efectivamente se logró optimizar este rubro y en su entorno empresarial.

1.7 Hipótesis

El sector empresarial ha sufrido cambios significativos en los últimos tiempos que han generado entrar a los mercados competitivos modernos y han creado una necesidad de transformación interna en la manera de realizar sus procesos con el fin de adaptarse, de tal forma que les permita a las nuevas organizaciones sobrevivir bajo el nuevo ambiente de competencia. Aunado a que se ha propiciado la necesidad de delegar la responsabilidad en el proceso de contratación de personal a empresas especialistas en dicha materia, ya que para estas son de gran importancia los recursos humanos, creándoles a los trabajadores la oportunidad de adoptar nuevas estrategias desarrolladas por las organizaciones al que son vinculados, acelerando los procesos de reestructuración para las empresas y generándoles la liberación de recursos para el núcleo de sus actividades preponderantes.

Por su parte, el marco jurídico mexicano también se ha adaptado conforme a las necesidades y situaciones que acontecen en el ámbito laboral, particularmente dentro del sector empresarial, puesto que los empresarios cada vez más han recurrido a la contratación de su personal bajo la figura de subcontratación, causando prácticas desleales en el mercado y sin duda alguna, perjudicando los derechos de sus trabajadores.

La presente investigación tiene como objetivo responder al cuestionamiento hipotético si con las reformas, adiciones y erogaciones de los artículos que contemplan el régimen de subcontratación en la Ley Federal del Trabajo, realmente se garantizarán las debidas condiciones empresariales y laborales, logrando una optimización en estas vertientes, tanto para las empresas que son la fuente de trabajo, así como para los trabajadores; esto mediante la realización de un debido análisis comparativo y descriptivo entre la legislación antecesora y la actual, con el apoyo de búsqueda de información documental y en la ley de la materia.

Capítulo 2. Marco Teórico

A continuación se abordarán los temas de forma subsecuente partiendo desde un enfoque administrativo y empresarial desarrollándolos en el tema central de la investigación, el cual es el *outsourcing*, contextualizándolo a partir de un panorama general, así como su implementación en el territorio nacional y su regulación en el marco normativo hasta la publicación de la reforma laboral mexicana en el Diario Oficial de la Federación (DOF), con lo que de forma respectiva se reforma la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el año 2021 en materia de *outsourcing*.

Lo anterior permitirá poseer un amplio conocimiento tanto en el entorno administrativo como en el jurídico, a modo de comprender posteriormente el análisis comparativo entre la legislación laboral antecesora con la sucesora derivada de la reforma laboral citada.

2.1 Concepto de Administración

La palabra administración proviene del latín *ad* (dirección, tendencia) y *minister* (subordinación u obediencia) y significa cumplimiento de una función bajo el mando de otro; esto es prestación de un servicio a otro (Hernández y Palafox, 2012).

Para Chiavenato (1999), la administración es interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planificación, organización, dirección, de todos sus esfuerzos realizado en todas las áreas de la organización. Mientras que Wilburg (citado por Hernández y Palafox, 2012), define la administración como la ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo,

mediante los cuales se alcanzan propósitos comunes que no se logran de manera individual en los organismos sociales.

Adicionalmente, Fremont (citado por Hernández y Palafox de Anda, 2012), la define como la coordinación de hombres y recursos materiales para el logro de los objetivos organizacionales, por medio de cuatro elementos:

1. Dirección hacia objetivos
2. Participación de personas
3. Empleo de técnicas
4. Compromiso de la organización

Por consiguiente, se podría decir que la administración es el proceso de optimizar los recursos para obtener de ellos una máxima eficiencia y eficacia en todas las áreas y niveles de la organización.

2.1.1 La importancia de la Administración

El desarrollo de todo país descansa en su fuerza económica producto del sector industrial y aunque la administración se aplica en cualquier grupo social, el campo de acción más importante es la empresa, en donde la mayoría de los avances tecnológicos se han presentado en las últimas décadas, de ahí la importancia que representa el desarrollo de las empresas en México, las cuales son base del crecimiento laboral, social, financiero y ambiental en nuestra actualidad.

De acuerdo con Reyes y Rodríguez (citado por Fernández, 1991), la importancia de la administración se basa en lo siguiente:

1. La administración se da donde quiera que exista una organización.
2. El éxito de una empresa u organismo social se debe a la buena administración que posea.

3. Para las grandes empresas la administración científica es esencial. Para las pequeñas y medianas empresas la manera más indicada de competir con otras es el mejoramiento de su administración, dicho en otras palabras, tener una mejor coordinación de sus recursos incluyendo al humano.
4. Para lograr un incremento en la productividad dependerá de una adecuada administración.
5. Para las organizaciones que están en vías de desarrollo el principal elemento para impulsar su productividad y su competitividad con otras, es mejorar la calidad en su administración.

2.2 Concepto de Empresa

Según Basagoiti (citado por Hernández y Palafox de Anda, 2012), nos dice que la empresa es una entidad moral nacida de las necesidades de la comunidad; su finalidad no es exclusivamente económica, pero es un ente social que necesita de lo económico. La empresa es un servicio que nace de la necesidad del servicio, es para servir, para ser útil y quizá por eso a sus frutos se les denomina utilidad.

Una empresa es un grupo social que a través del capital, el trabajo y la administración, producen y distribuyen bienes y servicios con fines lucrativos, tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad y que para los efectos de las normas de trabajo, de acuerdo con el numeral 16 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana *“se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”*.

Todas las empresas nacen para atender esas necesidades que exige la sociedad moderna, creando satisfactores a cambio de una retribución que compensará el riesgo, los esfuerzos y las inversiones de los empresarios.

Si se realiza una comparación de la forma en que operaban las empresas en el pasado con las empresas actuales, es notorio detectar que las exigencias administrativas de factor humano, de producción, de técnicas de producción y de la administración financiera han evolucionado a la par que nuestro mundo globalizado que cada día se vuelve más competente y si las organizaciones no buscan estrategias para actualizarse o perfeccionarse en aspectos tecnológicos, es eminente que a corto plazo se extingan o las grandes empresas las absorban.

En el mundo de los negocios se debe ver a la empresa como un sistema, comprendiendo las partes que la integran para buscar un equilibrio en conjunto y funcionen como un ente en todas sus operaciones internas y externas.

2.2.1 Clasificación de las empresas según sus actividades

El hecho de que una empresa exista, indica que hay una estructura organizacional en funcionamiento para el logro de los objetivos. Uno de los primeros aportes teóricos realizados con respecto a las funciones u operaciones que se desarrollan en las organizaciones fue el realizado por Henry Fayol (1841-1925), autor clásico de la Administración, principal exponente de la Escuela de la Administración Industrial y General.

A través de su trabajo Fayol trató de obtener una enumeración completa de todas las operaciones que se realizan en las empresas, ya sean pequeñas o grandes, simples o complejas y las clasifica en seis grupos:

1. Actividades técnicas: producción, transformación, fabricación.
2. Actividades comerciales: compras, ventas, intercambios.

3. Actividades financieras: captación y administración de capitales.
4. Actividades de seguridad: protección de los bienes y de las personas.
5. Actividades contables: inventarios, balances, costos, estadísticas, etc.
6. Actividades administrativas o de dirección: previsión, organización, mando, coordinación, control.

Los avances tecnológicos y económicos han originado la existencia de una gran diversidad de empresas, respondiendo a las exigencias del mundo empresarial, implementando áreas eficientes para satisfacer las necesidades internas y externas.

2.2.2 Áreas funcionales de la empresa

Una empresa se organiza bajo una estructura funcional, es decir en una estructura basada en funciones cuando agrupa a los empleados en los distintos puestos de trabajo a partir de sus conocimientos, habilidades y aptitudes, para así realizar las distintas actividades bajo la subordinación de un experto. Es por ello que, se utiliza una departamentalización por funciones, agrupándose en distintas áreas funcionales que forman parte de la estructura, tales como el área de producción, de finanzas, de marketing, de recursos humanos, entre otras áreas que representen las funciones típicas de la empresa.

Las áreas funcionales de una empresa representan la forma natural de su crecimiento, basándose en una estructura definida. Si esta sigue su crecimiento tendrá que gestionar y administrar sus recursos según las necesidades y aspectos de un nuevo escenario a través de la ayuda coordinada de sus áreas y de esta forma obtener los resultados esperados, ocasionando una estabilidad en la organización.

En este sentido, un área es eficaz si facilita el logro de los objetivos. Un área es eficiente si permite esa consecución con el mínimo de costo o evitando consecuencias imprevistas en la empresa.

2.3 Concepto de Recursos Humanos (RRHH)

En su concepción más sencilla y de acuerdo con la definición de varios autores, la administración es “hacer a través de otros” por lo tanto, dentro de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficaz y eficiente (Werther y Davis, 1996, p. 8) es importante disponer no solo de recursos materiales, financieros y técnicos, sino contar con la participación y el esfuerzo del recurso humano.

En razón de lo anterior cualquier organización, lucrativa o no lucrativa, debe prestar primordial atención a los recursos humanos (Arias y Ríos, 1979, p. 23) porque son vitales para su funcionamiento, obligando a las empresas a la implementación de un área en específico en este rubro.

Los recursos humanos son una rama de la administración que está conformada por trabajadores, empleados o personal, esta se encarga de desarrollar y ejecutar correctamente las acciones, tareas y actividades laborales de una organización, de tal manera que se cree una nueva cultura de compromiso y motivación en las personas y estas se vuelvan emprendedoras y creadoras de nuevos paradigmas de calidad (Montalván, 1999).

La optimización de los sistemas administrativos, la integración del personal, la evaluación del desempeño, la generación de un buen clima organizacional, la capacitación y el manejo de las situaciones laborales, la motivación, el liderazgo, son algunas de las formas que comprenden la administración de los recursos humanos: es la herramienta más valiosa y efectiva con que cuentan las empresas que quieren alcanzar sus objetivos (Montalván, 1999: 16).

Tomando en cuenta la definición que anteriormente se planteó, se puede observar que los recursos humanos tienen como único fin llevar al éxito estructural y hacer frente a las necesidades que día a día se presentan en una organización, poniendo en práctica la estrategia

en las diferentes funciones de los recursos humanos, tales como: el reclutamiento, la selección, la contratación, la capacitación y el control del personal.

A través de esta área o departamento se busca contratar al personal requerido con un perfil deseable para incrementar la competitividad en la empresa, buscando convertir el esfuerzo humano en tareas de alta calidad y futura trascendencia que proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir actitudes, actualizar conocimientos y habilidades que aumenten su competencia y comprensión de las funciones de la empresa.

2.3.1 Contratación del personal en los Recursos Humanos

Se puede decir que la contratación es la integración administrativa del trabajador con la empresa y que ha sido elegido a través de un proceso de selección a través del área de los Recursos Humanos (RRHH). Por lo tanto, la contratación está íntimamente ligada con la selección, es decir, para que un candidato pueda ser contratado previamente debió haber aprobado todos los pasos de selección determinados por la empresa que hayan permitido su evaluación.

En la contratación se deben considerar los aspectos primordiales para la empresa que, de no considerarlos, tendría como consecuencias elevados costos por no haber elegido al candidato idóneo y generaría un conflicto en las actividades propias de la organización.

2.3.2 Aspectos administrativos y legales en la contratación

Para cubrir los aspectos tanto administrativos como jurídicos es necesario establecer una relación de trabajo clara dentro de los márgenes establecidos por la Ley Federal del Trabajo vigente, entre el patrón o representante legal de la organización y el trabajador. Dentro de los más importantes están las siguientes:

1. Integrar un expediente administrativo del trabajador: En el cual se

concentrarán todos los documentos personales y aquellos que acrediten los estudios académicos, incluyendo también el resultado de las pruebas de empleo aplicadas, acumulando de igual forma, la documentación que se vaya generando para el trabajador con motivo de la relación laboral con la empresa.

2. Celebración de un contrato: La Ley Federal del Trabajo vigente establece que la contratación del trabajador puede darse de dos formas: individual o colectiva. Cualquiera que se adapte es importante que se formalice por escrito, estableciendo las condiciones laborales bajo las cuales se celebrará.

De acuerdo con el numeral 25 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato individual de trabajo debe estar en poder de cada una de las partes y establecer los siguientes puntos:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón.
2. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
5. La duración de la jornada.
6. La forma y el monto del salario.
7. El día y el lugar de pago del salario.

8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.
9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
10. La designación de beneficiarios para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

La duración de cualquier tipo de contrato, ya sea individual o colectivo, puede darse en cualquiera de las siguientes modalidades:

1. Tiempo indeterminado: Cuando no se señale la duración del contrato, será por tiempo indeterminado.
2. Tiempo determinado: Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
3. Por obra determinada: Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija.

En nuestro país la figura de la subcontratación o también conocida mundialmente como *outsourcing* es utilizada por las empresas para reducir tiempo y gastos, haciendo más fácil la gestión de recursos humanos en todos sus procesos principalmente en el tema de contrataciones del personal al delegarlas a entes externos. Sin embargo, el trabajador al no pertenecer de manera directa a la empresa puede llegar a presentar una situación de exclusión, lo que llega a provocar rotación constante del personal e inestabilidad en el empleo.

2.4 Concepto de Outsourcing

El *Outsourcing* es un término inglés conformado por dos palabras "*out*" que traducida al español significa fuera y "*source*" cuyo significado es fuente u origen, es decir, la expresión

se refiere a una fuente externa, esta traducción literal de la palabra parece no transmitir de forma exacta que es lo que quiere proyectarse, sin embargo, generalmente dentro del ámbito empresarial es utilizada para referirse a la subcontratación, externalización o tercerización el cual, según Almanza y Archundia (2015:pág.16):

“Se puede definir como un proceso empleado por una empresa en el cual otra empresa u organización es contratada para desarrollar una determinada área de la empresa contratante. El objetivo de dicho proceso busca encontrar una fuente externa que pueda funcionar en un área del negocio de manera más eficiente, obteniendo así más tiempo y recursos para centrarse en los aspectos clave de la gestión empresarial”.

El *outsourcing* entonces implicaría lo que en muchos países se conoce como tercerización del empleo, sin embargo, es algo mucho más complejo pues se requiere de una formación específica o el manejo de bienes y/o servicios que no se encuentran de forma regular en el mercado laboral. Por ejemplo, Scheinder (2007: s/p) indica:

“Subcontratación (del inglés *outsourcing*), también llamado tercerización o externalización, es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato. Esto se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas. Para ello, pueden contratar sólo al personal, en cuyo caso los recursos los aportará el cliente (instalaciones, hardware y software), o contratar tanto el personal como los recursos. “

Este autor utiliza el termino externalización, además de asociar el *outsourcing* con el elemento económico de la empresa; otro aspecto importante es que señala la implicación de un contrato, lo que le otorga bases legales. Siguiendo este orden, también entre las

definiciones de *outsourcing* destaca la de (Guzmán, 2016, pág. 1): “consiste en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón o actividad básica de su negocio.” La compañía contratante delega a un prestador externo (*outsourced*) que tenga experiencia y seriedad en: el área, los riesgos, la gerencia y la operación de uno de sus procesos o servicios, buscando agilizar, optimizar la calidad y/o reducir los costos del proceso subcontratado.

Por otro lado, Jonson y Scholes (1997) sostienen que el origen de la palabra en inglés *outsourcing* (acrónimo de "*outside resource using*") es el resultado de la integración vertical entre las empresas, donde la empresa conocida en este caso como principal delega un proceso en otra empresa denominada agente. Para Moncada y Monsalvo (2000) la tercerización consiste en delegar a otras empresas la ejecución de una serie de servicios materiales e inmateriales que anteriormente asumía a través de sus propios empleados de manera directa. Se busca básicamente que la empresa se concentre en su objeto principal dejando a otras empresas especializadas una serie de labores por las cuales se estaba perdiendo agilidad y productividad. Así mismo, resaltan que la tercerización es la tendencia utilizada cada vez con mayor frecuencia por las empresas.

Dadas las anteriores definiciones se puede considerar que para la mayoría de los autores el *outsourcing* resulta ser para las empresas una fórmula para obtener mayor efectividad en el alcance de sus objetivos al utilizar los servicios de proveedores externos con mayor experiencia y conocimiento de las áreas subcontratadas, convirtiendo a las contratantes en empresas más competitivas dentro de su ramo.

Pero también existen opiniones donde visualizan al *outsourcing* como un fenómeno conocido bajo los términos de tercerización o externalización, lo cual implica la realización de trabajos fuera de la actividad principal pero no especifica que su requerimiento se deba a

alguna carencia especial de personal calificado en una empresa, sin embargo para Trejo (2010:pág.100) el *outsourcing* “es el resultado de que la firma identifica una posición de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente por otra persona o entidad jurídica”.

En lo que respecta por Freydell y Velásquez (1999) hacen especial énfasis al fin fundamental de la tercerización, el cual es reestructurar las empresas para hacerlas más competitivas. Así pues, la tercerización es una estrategia de negocios, una modalidad de administración, teniendo en cuenta que para nuestra legislación esta figura es innominada y atípica.

En ese orden de ideas, la introducción de personal bajo la figura del *outsourcing* resulta clave para el desarrollo de algún/os procesos de la empresa, de esa manera se trata de garantizar la naturaleza jurídica del *outsourcing* a través de un contrato concebido como el “acuerdo de voluntades, mediante el cual una empresa cliente encarga al *outsourcer* la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitirá la realización de su *core business*”. (Trejo, 2010: pág. 100)

Las modalidades del contrato para *outsourcing* son aplicables a diferentes ámbitos, también en función de la cualificación del empleado subcontratado. Desde esta perspectiva surge la postura de Rothery y Robertson (1996) indican que el contrato se estima en función a un servicio que se contrata por fuera de la compañía pero que hace parte de sus actividades, sin embargo, la compañía contratada es responsable de su propia administración, por lo cual el *outsourcing* podría definirse como la acción de recurrir a una agencia exterior para que esta realice actividades que antes desarrollaba la organización inicial.

En tal sentido se facilita que disminuyan las tensiones que pueden llegar a afectar de alguna manera la funcionalidad de departamentos o áreas de una misma organización, en

específico cuanto más especializada se encuentre la compañía, dado que hay mayor posibilidad de encontrar por fuera los servicios especiales que requiera subcontratar. Esta tendencia de gestión “facilita además el establecimiento de redes de cooperación y especialización en las organizaciones que desean proporcionar productos y servicios a través de procesos más eficientes y competitivos”. (Duque, González, & García, 2014, pág. 5)

Por lo que existen entonces agencias de *outsourcing* dedicadas a ofertar sus servicios a través del subcontrato, de tal modo que crean asociaciones, redes y por supuesto otras empresas que se especializan en un área de particular interés para el mercado laboral y eso se visualiza en las agencias de empleo más modernas.

Es así como el *outsourcing* se perfila como una de las herramientas de gestión más importantes de los últimos 75 años (Rothery, 1996) también autores y expertos en el campo empresarial exponen la importancia de gestionar en las organizaciones planes donde se inviertan recursos para el diseño y aplicación de procesos en manos de expertos, por supuesto, estos deberían ser *outsourcing* capacitados en el área en particular. Desde esta perspectiva, Sieber et al (2006) exponen una definición del concepto de *outsourcing* orientado al ámbito de las Tecnologías de Información y Comunicación, especificando lo siguiente:

“La externalización u *outsourcing* es la ejecución de procesos y actividades relacionados con las TIC de una organización por parte de una empresa externa que cuenta con su propia estructura, recursos, capacidad de decisión y gestión. Las relaciones entre ambas se rigen por un contrato que contiene los acuerdos de nivel de servicio. De hecho, externalizar no es más que un tipo de acuerdo por el que una empresa proporciona a otros ciertos servicios, que podrían haber sido

desarrollados internamente. En los elementos abordados hasta el momento no son evidentes mayores diferencias.” (Duque, González, & García, 2014, pág. 5)

En la definición de los autores antes citados se evidencia una evolución en el concepto de *outsourcing* elevándolo en función de los que se denominan actualmente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) dado que esta área empresarial es una de las que por lo general requiere mayor número de contrataciones a nivel global porque sus costos asociados en cuanto a considerar el experto como personal fijo representa un impacto considerable a nivel de presupuesto en la mayoría de las empresas, a menos que estas se dediquen expresamente a alguna función asociada a las TIC.

De manera general es conveniente buscar también una definición de *outsourcing* apegada a lo que se ha evolucionado a nivel de formación profesional y en ese orden se puede considerar que comprende incorporar a la empresa personas con dominio de competencias que no son centrales o nucleares mediante la colaboración de otra empresa, también puede aplicarse a todo proceso o función de negocio que no sea estratégico y que, consecuentemente, no debe ocupar tiempo de la dirección para ser gestionado y utilizado.

2.4.1 Historia del Outsourcing

Al realizar una revisión sobre los orígenes del *outsourcing* se tiende a ubicar su aparición en Estados Unidos, sin embargo, (Fuentes, 2015, pág. 51) refiere que “nace específicamente en Italia, como efecto de la informalidad del sector agrario en las actividades agroindustriales”. Por lo tanto, el *outsourcing* se ubica originariamente en Europa obedeciendo a una necesidad de especialización en el marco de una economía que puede identificarse como “informal”.

Existen diversas posiciones que explican el nacimiento del *outsourcing* a nivel mundial:

1. En Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del *outsourcing*, que surgió a propósito de la informalidad del sector agrario en su paso a la economía agroindustrial, donde la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal. (Trejo, K.2010, pág. 100)

La narración sobre como la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal (por tener menor costo de servicios) y de donde nace la entonces incipiente figura del *outsourcing* referida por Fuentes (2015) es un proceso similar a lo que se ha visualizado con pequeños y medianos emprendedores que requieren por ejemplo, contratar a un contable o a un experto en computación para el mantenimiento de sus equipos, esto nace de la misma necesidad y es precisamente en el ahorro en costes de producción de bienes y/o servicios. A raíz de la idea de que la subcontratación contribuye a satisfacer necesidades especializadas del sector empresarial, se vuelve imperante proporcionar elementos jurídicos suficientes con los cuales las personas que la pactan legitiman su proceder. Entonces, (Fuentes, 2015, pág. 51) señala:

“Se procedió a elaborar un contrato de índole civil y/o mercantil por el que podía tenerse por satisfecha de manera temporal la necesidad empresarial, facilitando la realización de tareas que por su naturaleza no cabrían en el esquema típico de contratación laboral. Por ello, «la empresa que directamente ocupa los servicios del trabajador hace un contrato civil o mercantil con otra empresa, su socia, la que con otros trabajadores contratados por ella se encargan de hacer el trabajo de limpieza, vigilancia, construcción de obras, transportes, etcétera». En ese régimen de contratación, como se ha visto, la vía por que un trabajador dilucida

sus derechos es por la determinación exacta de quién es la empresa o persona que se beneficia de los servicios que presta. Sin embargo, el problema actual lo representa el hecho de que existen empresas que de mala fe llevan a la práctica el outsourcing, como medida preventiva para no asumir el compromiso de una relación laboral convencional ni los riesgos de una posible demanda. “

La legalización del contrato de *outsourcing* fue establecida como una forma de proteger al contratado, pero a pesar de esto gran parte de la realidad implica que se debe esperar la “buena fe” del empresario contratante, existen por tanto algunos vacíos de índole jurídico que han permitido que esta situación se prolongue y sea incluso parte de las costumbres en otros países, por lo que el trabajador subcontratado deja de ejercer presión para que se reconozcan sus derechos.

Entonces, la práctica del *outsourcing* de manera formal con las bases jurídicas que se establecen en los contratos puede ubicarse desde el inicio de la era moderna y “por los adelantos en cuanto a las teorías de manejo organizacional muchas compañías competitivas lo realizaban como una estrategia de negocios” (Almanza & Archundia, 2015, pág. 19) . Cabe recordar que la edad moderna fue sujeta a los impulsos mediadores de la representación sindical de las clases obreras pues de la mano de la industrialización también se comenzaron a iniciar acciones porque se necesitó proteger el derecho al trabajo.

2. Reubicándose en Estados Unidos por la época de 1940, el *outsourcing* no solo se originó sino también se expandió por el continente ganando credibilidad ya al acercarse a los años 1970, sobre todo a las áreas de información tecnológica en las empresas. Las primeras empresas en implementar modelos de *outsourcing* fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse entre otros. (Almanza & Archundia, 2015, pág. 19)

Sin embargo, esto apenas fue el inicio ya que la tendencia a la tercerización tanto a nivel local como internacional fue en aumento a lo largo del desarrollo de la economía del mundo. El impulso de una mayor eficiencia y reducción de costos ha obligado a muchas organizaciones a especializarse cada vez más en un número limitado de áreas clave. “Se está utilizando cada vez más la tercerización para lograr mejoras en el rendimiento en toda la empresa. Empresas líderes han adoptado estrategias de tercerización más sofisticadas y han externalizado procesos básicos como el diseño, ingeniería, fabricación y comercialización” (McIvor, 2008).

A lo largo del crecimiento de las economías con la implementación del modelo de empresa transnacional se convierte la tercerización en un modo de lograr posicionarse en las economías que dependían en gran parte de la producción masiva, especialmente aquellos países y/o empresas del sector petrolero, pues su desarrollo requería de mano de obra especializada mientras que sus avances también implicaban invertir y mejorar los costos de producción.

3. Nace en los años setenta con la revolución post-industrial y encuentra su punto de ebullición dos décadas después con la revolución informática para culminar con el modelo fordista. La empresa no sólo se dedica a su negocio principal sino también a actividades satélites que no son esenciales. Y es el modelo post-fordista el que posibilita la flexibilización laboral, transformando los cimientos del entonces tradicional derecho laboral.

“Al inicio de la era post-industrial se inició la competencia en los mercados globales que detonó la práctica de esta herramienta... salvo contadas excepciones, las compañías concentraban la mayor cantidad de actividades para no tener que depender de los proveedores”. (Almanza & Archundia, 2015, pág. 19). Sin embargo, esta estrategia que en principio resultara efectiva, se volvería obsoleta con el desarrollo de la tecnología, porque

los departamentos nunca podrían mantenerse actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes especializadas en un área, además su capacidad de servicio para acompañar la estrategia de crecimiento era insuficiente.

La posición más aceptada es aquella que explica que la subcontratación nace incipientemente en los años setenta del siglo pasado y se consolida dos décadas después con la revolución de la información, en donde la empresa estadounidense se convierte en una gran empresa, dedicándose no solo a su negocio principal, sino también a actividades satelitales que, aunque no son esenciales, sí son necesarias; y a través de la flexibilización laboral (Echaiz, 2008).

A pesar que no existe con claridad un punto en la línea del tiempo sobre el origen del *outsourcing* en el mundo y en nuestro país y que en este según (Guzmán, 2016) se estima que se originó en la década de los años 60 con servicios auxiliares no trascendentales pero que anteriormente eran realizados exclusivamente por el personal contratado directamente por la empresa; se puede decir que lo antes expuesto por los autores, en general con todas las prácticas utilizadas, se evidenció que con la utilización de la tercerización se buscaba generar ventajas competitivas para cumplir un fin determinado donde se pretendía hacer uso eficiente de los recursos dada la especialización, sobrevivir en el mercado y explotar al máximo el potencial en el que se era bueno, para llegar a la meta planteada por cada una de las organizaciones que implementaban estos servicios.

“Estas organizaciones se han beneficiado en gran medida del acceso a las capacidades especializadas de los proveedores en una serie de procesos de negocio” (Aron & Singh, 2005). Desde esta perspectiva, los *outsourcing* tendrían cierto poder en el marco de los procesos de las empresas. “Estos proveedores especializados pueden desarrollar una mayor profundidad de conocimiento, invertir más en sistemas y procesos, y lograr eficiencias a

través de economías de escala y experiencia, aprovechando las capacidades de los procesos de negocio más críticos y mejorar sus propias capacidades básicas internas que impulsan la ventaja competitiva”. (Gottfredson, Puryear, & Phillips, 2005).

Sin embargo, las organizaciones que los contratan están fallando en la capitalización de las oportunidades que ofrece la contratación externa. Las empresas necesitan volver a evaluar rigurosamente cada una de sus funciones como posibles candidatos de tercerización. Es muy importante tener en cuenta estas apreciaciones dado que el proceso de tercerización no debe verse únicamente desde el punto de vista de reducción de costos, existen otros componentes que hay que evaluar para garantizar que efectivamente son actividades que se pueden tercerizar.

En muchos casos, la elección de qué partes de la empresa se externalizarán, se basa en la determinación de lo que va a ahorrar más en gastos generales, en lugar de como impactan las decisiones sobre las capacidades de largo plazo de la organización. En algunos casos, las organizaciones están externalizando procesos que son críticos para la ventaja competitiva y con el tiempo están renunciando al conocimiento y sus capacidades. (McIvor, 2008).

Hasta este punto se hace una pausa para profundizar en el término de tercerización, sobre el cual existen diferentes definiciones, aunque todas centradas en la entrega de actividades o procesos a un tercero para que las ejecute. “La tercerización implica una decisión consciente de abandonar o eliminar el desempeño de algunas actividades de la cadena de valor para encargarlas a especialistas externos.” (Thompson, Strickland, & Gamble, 2008).

Es decir, que las empresas especialistas deben realizar estas actividades encargadas en forma oportuna, eficiente y generando los niveles de productividad y calidad cumpliendo

con las expectativas de las empresas que las contratan. Se pretende entonces que las compañías concentren sus esfuerzos en aquellas actividades que hacen parte del giro principal de su negocio (*core bussines*) con el propósito de aumentar sus ventajas competitivas y obtener mejores resultados.

La Harvard Business Review (Tripathi, 2012) identifica la tercerización como una de las más importantes ideas de gestión de las últimas siete décadas. La transferencia a un tercero de una parte de la responsabilidad de una compañía, regida por un acuerdo de nivel de servicio en donde el tercero representa a la compañía, trae muchos beneficios desde el punto de vista de reducción de costos de servicio, la flexibilidad, la mejora de la calidad y la dedicación a lo que realmente hace parte del giro del negocio.

2.4.2 Ventajas del Outsourcing

Las primordiales ventajas del *outsourcing* son: (Guzmán, 2016)

1. Permite a la empresa responder con rapidez a los cambios del entorno de negocios.
2. Ayuda a construir un valor compartido.
3. Constituye una ventaja competitiva sostenida mediante un cambio de reglas y un mayor alcance de la organización.
4. Permite disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.
5. Aplicación de talento y los recursos de la organización a las áreas claves para la competencia.
6. Aumento en la flexibilidad de la organización y disminución de sus costos fijos (la inversión en planta y equipo)
7. La empresa se preocupa exclusivamente por definir la funcionalidad de las diferentes áreas de su organización dejando que la empresa de *outsourcing* se ocupe de

decisiones de tipo tecnológicas, manejo de proyectos, implantación, administración y operación de la infraestructura.

8. Poseer lo mejor de la tecnología sin enganchar y entrenar personal de la organización para manejarla.
9. Disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.
10. A través de soluciones de *outsourcing* se logra la contratación de servicios con idéntica funcionalidad y disminución de costos.
11. Aplicar el talento y los recursos de la organización a las áreas claves.
12. Ayuda a enfrentar cambios en las condiciones de los negocios.

2.4.2.1 Desventajas del Outsourcing:

Por su parte, las más relevantes desventajas del *outsourcing* son: (Guzmán, 2016)

1. Estancamiento del proceso de innovación interno porque el suplidor externo aporta y es dueño de la nueva tecnología.
2. Pérdida de control directo sobre la calidad del proceso y la producción de producto.
3. Existe la posibilidad de que el suplidor externo, al aprender el conocimiento del producto, empiece una industria propia y se convierta en competidor.
4. Fomenta la dependencia de un solo proveedor por el alto costo que representa el cambiarlo en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.
5. Aumenta el poder de los proveedores en futuras negociaciones.
6. No se logra negociar el contrato adecuado.
7. Se ajusta a la elección del contratista.
8. Puede quedar la empresa en mitad de camino si falla el contratista.
9. Incrementa el nivel de dependencia de entes externos.

10. Incremento en el costo de la negociación y monitoreo del contrato.
11. Inexistente control sobre el personal del contratista.

2.4.3 Descripción del contrato de Outsourcing

La naturaleza jurídica en el criterio tradicional de este contrato es en términos doctrinarios el de un contrato mercantil que regula actos de comercio y en el criterio moderno el de un contrato empresarial, que regula la actividad empresarial y constituye una herramienta de gestión de negocios, revistiendo cuestiones de índole laboral (Echaiz, 2008) que podría ser llamado a nivel nacional como un contrato nominado de subcontratación. Igualmente, en el idioma inglés y mundialmente se le denomina *outsourcing*, para referirse a este contrato, mientras que los italianos lo conocen como *decentralizzazione della produzione, esternalizzazione di business o terzarizzazione* (descentralización de la producción, subcontratación comercial o subcontratación) y que en los países francófonos se refiere como *externalisation d'activités* (externalización de actividades).

Por sus características se le considera como:

1. Contrato nominado, en nuestro país denominado comúnmente como subcontratación.
2. Contrato principal, que goza de autonomía y suele estar acompañado de otros contratos que le son accesorios, derivados o dependientes, con su mismo contenido en todo o en parte, como la licencia de uso de marca o *know-how*, por mencionar algunos.
3. Contrato atípico, puesto que se conformaría por varios contratos para su implementación y resolución.

4. Contrato consensual, ya que, al ser atípico, no existe solemnidad alguna para su celebración, siendo suficiente el acuerdo de voluntades de las partes contratantes.
5. Contrato oneroso, debido a que cuenta con prestaciones recíprocas. (Echaiz, 2008)

En el contrato de *outsourcing* o subcontratación intervienen dos partes contratantes:

Por un lado, la empresa o ente gubernamental que contrata el *outsourcing*; es decir la contratante o beneficiaria que, en términos generales, es la que decide cuál es la actividad que se delegará a la empresa de *outsourcing*. Por otro lado, el *outsourcer* o contratista, que será a quien se le delega la tarea de realizar la actividad de la organización pública o privada.

2.5 El panorama de México en materia de Outsourcing

El *outsourcing* se ha extendido mundialmente de forma relevante en la industria y los servicios en las dos últimas décadas y se ha configurado como una de las formas más extendidas de contratación (Bensusán, 2007). Para los sectores empresariales en expansión se genera una necesidad de encontrar procesos productivos más rentables y competitivos por lo que resulta más conveniente contar con elementos técnicos, económicos, materiales, naturales y humanos que, sin contraer demasiadas cargas ni obligaciones legales, garanticen un mayor rendimiento productivo.

El *outsourcing* que en el marco regulatorio mexicano es conocido como subcontratación, es un instrumento para la adquisición de recursos humanos retomado del modelo económico norteamericano, pues desde hace décadas las empresas provenientes de los Estados Unidos están optando por relaciones de trabajo más flexibles, a causa de las políticas de expansión económica que ese país promueve en todo el mundo. (Fuentes, 2015, pág. 46)

El fenómeno de la subcontratación u *outsourcing* en México engloba múltiples aristas que no permiten un análisis de corte lineal del problema puesto que por una parte se observa desde un ámbito administrativo como una técnica que pretende mejorar la competitividad de las empresas a costa de la disminución de los beneficios sociales o conquistas laborales que se gestaron en el país en el periodo post revolucionario, y por otra parte, se trata de un problema jurídico donde la Ley Federal del Trabajo desde el año 2012 lo engloba como una forma de subcontratación que, al contrario de lo que se utiliza en otros países, marca una pauta de protección de los trabajadores a través de implementar una responsabilidad solidaria entre quien contrata y la empresa que recibe los beneficios del trabajador.

En razón de lo anteriormente señalado, la subcontratación en México se trata de un modelo difícil de abarcar administrativamente y jurídicamente en un solo concepto, además de que asume modalidades y denominaciones diferentes en distintos países lo cual explica en cierta medida por qué no se pudo adoptar este modelo en un principio como estaba previsto.

También se aborda que la subcontratación puede ser vista como una técnica comercial en el ámbito internacional donde se pone de manifiesto el papel preponderante que hacen los Tratados de Libre Comercio en este sentido. A través de la triangulación de las mercancías se obtiene un efecto muy similar al de la subcontratación. Esta técnica ha rebasado las fronteras de las empresas para ser vista como una herramienta internacional que puede influir en las decisiones comerciales de los países como una forma de proveerse de mercancías baratas manufacturadas en países en los que cuentan con tratados internacionales como es el caso de México.

Es así como nace la inquietud del presente estudio que busca brindar luz a este fenómeno mundial a través de sus disertaciones y opiniones sin perder de vista que como herramienta de carácter administrativa es bastante interesante en torno a la competitividad de

las empresas, pero como elemento para la base de una política social y de empleo para un país, deja mucho que desear. No hay que perder de vista que una cuestión son las relaciones mercantiles y civiles que se pueden dar en el plano particular y otra son el uso de la fuerza de trabajo como un elemento del comercio; esta última no se puede manejar como un elemento alejado del hecho de que se trata de personas. Por tanto, el derecho laboral como un derecho eminentemente social, no puede ni debe regirse únicamente por los fines de lucro de las empresas, sino encontrar el justo punto medio entre lo que será el beneficio de la empresa sin la mengua de los justos beneficios sociales a los que toda persona tiene derecho por su trabajo; sobre todo porque existe una relación laboral asimétrica entre empleador y empleado.

Por su parte, el derecho positivo mexicano ya no contempla solamente la forma común de utilización del trabajo de una persona física a favor de un solo patrón como ordinariamente se había manejado el contrato laboral, en el que necesariamente convergen un trabajo personal, la subordinación y un salario. Ahora existen formalidades distintas como la subcontratación en la cual intervienen tres sujetos: una empresa beneficiaria de los servicios o actividades subcontratadas; una empresa subcontratista proveedora del servicio o actividad; y el trabajador que labora en la empresa subcontratista o es suministrado a la empresa beneficiaria (Fuentes, 2015).

2.5.1 Evolución jurídica nacional del Outsourcing hasta el año 2012

Para entender a profundidad la evolución y los cambios normativos que se han realizado es necesario primero remitirse a la fuente primaria: La Ley Federal del Trabajo (LFT) publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1 de abril de 1970. Dicha ley a través de los artículos 12 a 15 señala las reglas a las que se han de sujetar los intermediarios,

lo que antecedería a la figura del *outsourcing*, sin embargo, no optaría tal cual esa figura, puesto que no se estipuló propiamente un régimen para el *outsourcing*, siendo simplemente un precedente. Se explica en el artículo 12 que “un intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.” (Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2019, p.5)

Sin embargo, es el artículo 13 el que pone de manifiesto una distinción la cual afecta directamente a los intermediarios: “No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.” (Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2019, p.5).

Esto resulta vital para entender la problemática que se plantea para las empresas que proveen un servicio externo, ya que este tipo de empresas no serán intermediarios, sino patrones, con todas las obligaciones de carácter laboral que se plantea con esto, esto es, las cargas procesales de la prueba y los derechos de los trabajadores como lo son seguridad social y a sindicalizarse.

Así, la ley hace una distinción con la figura del intermediario, el cual como ya se señaló, es aquel que realiza las funciones para que un determinado trabajador consiga un empleo y viceversa, tal y como lo puede ser cualquier empresa dedicada a la colocación de trabajadores que tiene una base de datos y expedientes de sus clientes, pero a través de una contratación de carácter primario con los trabajadores para luego revender esta misma fuerza de trabajo a otras empresas, es decir, tercerizarlo.

Por otra parte, el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo señala que para el caso de las personas que utilicen los servicios de “intermediarios” estas serán responsables de las obligaciones laborales y de los servicios prestados donde los trabajadores han de tener los siguientes derechos: “I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.” (Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2019, p.5).

En lo que respecta al artículo 15, se señala que: “En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.” (Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2019, p.5).

Por tanto, la ley establece plenamente la obligación de la empresa que se encarga de suministrar los trabajadores de garantizar los derechos de estos.

Para todos estos señalamientos la ley es muy clara en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores ya que les permite desde un primer momento en que comience

su relación de laboral puedan adquirir los derechos de forma equitativa que tienen otros empleados que se encuentren laborando en el centro de trabajo y que ejecuten labores similares.

Fue hasta el año 2012 en el sexenio del entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa que se presentaron diversas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo para así finalmente ser publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de noviembre de 2012, y de esta forma asignarle una figura jurídica al *outsourcing*, bajo un régimen propio denominado subcontratación. Una de las modificaciones más anunciadas fueron las adiciones al artículo 15. Este artículo quedó dividido en cuatro apartados precedidos, enumerados por las letras “A” a la “D”, en donde el artículo ídem apartado “A” lo define como “El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.” (Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2019, p.5).

A esta definición se le añade que debe cumplir con tres determinadas condiciones para ser considerado como legal: no podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo; deberá justificarse por su carácter especializado; y no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. Si no se cumpliesen todas estas condiciones la ley prevé que el contratante se considerará patrón para todos los efectos jurídicos.

El artículo ídem apartado “B” explica los elementos de formalidad que debe reunir el contrato en comento puesto que señala: “El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.” (Ley Federal del

Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2019, p.5) además señala como obligación de la empresa contratante la de cerciorarse que la parte contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores para lo cual podrá valerse de una “...unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.”; artículo ídem apartado “C” (Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2019, p.6).

Las sanciones administrativas en torno a la subcontratación se señalan en el artículo ídem apartado “D” en el que establece que “No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales” (Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2019, p.6) se sancionará con “...multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medidas y Actualización”, con base en el artículo 1004-C de la ley de mérito (Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2019, p.289)

El artículo 3 aplicable de la misma ley conservó su redacción original en el sentido de que el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio. Bajo esa misma lógica, el simple hecho de que existan modalidades distintas de contratación y de determinación de la relación de trabajo contribuye a anular los derechos laborales de trabajadores, simplemente porque fomenta la variabilidad en el salario y las prestaciones de los individuos utilizados como objeto de *outsourcing* en relación con los trabajadores que prestan servicios en un régimen de contratación ordinario, pues ello significa agraviar los derechos otorgados por el texto constitucional en su artículo 123, apartado A, fracción VII, que señala: «Por trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni

nacionalidad» (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2014, p.123). Asimismo, los patrones pueden aprovechar la rentabilidad y ventajas de este proceso para optar por subcontratar empleados discrecionalmente sin generar los compromisos propios de una relación laboral convencional.

Las innovaciones legislativas son objeto de muchos cuestionamientos debido a que provinieron de un proceso cerrado que no captó en lo más mínimo el sentir de los trabajadores ni de juristas especializados o integrantes del sector académico que nutriesen significativamente el sentido de las reformas. El resultado fue muy controvertido pues no se pudo comprobar la eficacia de las nuevas fórmulas para acrecentar las oportunidades laborales en México, mucho menos para disminuir las abismales brechas sociales entre los sectores económicamente poderosos y quienes subsisten con menos de un dólar al día. Todos los cambios presentados obedecieron a una estrategia económica gestada por el gobierno mexicano en conjunción con las determinaciones de los organismos internacionales, adaptando el flujo económico de la Nación a los requerimientos de intereses extranjeros, concretamente de organismos como el Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional. (Fuentes, 2015, pág. 45)

No obstante, en materia laboral el debate público se ha suscitado particularmente porque con el nuevo sistema de subcontratación, convencionalmente conocido como *outsourcing*, se utiliza el trabajo que desarrollan los trabajadores mexicanos como una modalidad de especulación económica, lo cual estaba prohibido por la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma del año 2012.

2.5.2 Datos estadísticos del Outsourcing en México

De un total de 27.1 millones de personas empleadas en alguna empresa el 18.9% pertenecía al sector informal, es decir que no contaba con un contrato con la empresa. De este porcentaje el 79.5% era personal sin sueldo, teniendo una remuneración de promedio anual de \$44,089 pesos, mientras que en la formalidad alcanza los \$133,968 pesos en ingresos por año. De un total de 4.8 millones de establecimientos el 63% es informal.

Para brindar esta información el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) redefinió su concepto de informalidad para efectos censales: “se define como personas informales a los establecimientos que tienen todas y cada una de las siguientes características: tienen 5 personas ocupadas o menos; no pagan contribuciones patronales a regímenes de seguridad social, ni otras prestaciones sociales”. (Censos Económicos, INEGI, 2019).

En México el tema del *outsourcing* es cada vez más común, por lo que actualmente hay más de 3 millones de trabajadores que pertenecen a una razón social distinta para a la que realmente laboran. Además de los 21.5 millones de ocupados en el país, 500,000 trabajan sin sueldo base, así lo revelan cifras analizadas del Censo Económico 2014 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De acuerdo con el estudio Subcontratación en México. Balance y alternativas de regulación, elaborado por el Colegio de México, el personal ocupado que no depende directamente de la empresa en la que trabaja pasó de ser de 9 de cada 100 ocupados en 2004 a casi 17 de cada 100 en 2014, lo que muestra la expansión de la actividad de la subcontratación, y su diversificación en varios sectores económicos en años recientes.

Las investigadoras del Colegio de México: Landy Sánchez, Graciela Bensusán y María Edith Pacheco, afirmaron que las agencias de empleo dedicadas a la subcontratación

han crecido de alrededor de 700 establecimientos en 2004 a 1,500 diez años después. Tan sólo en 2014, 75,000 pequeñas y medianas empresas afirmaron contar con personal administrado externamente, de las cuales más del 70% dijeron que la totalidad de sus empleados son tercerizados. Sólo 3,000 unidades económicas aglutinan 50% del personal provisto por otra razón social. Los sectores económicos con más altas tasas de *outsourcing* están dominados por empresas grandes que a su vez muestran mayor productividad por persona ocupada, como el caso de la industria automotriz mexicana, cuyos trabajadores tercerizados aumentaron su producción 15% entre 2007 y 2017.

Según datos más recientes por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en nuestro país existen de 4'600,000 trabajadores bajo este esquema de subcontratación, con probabilidad de que sean aún más. Asimismo, con base en los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el crecimiento anual es de 200,000 trabajadores en esta modalidad (Alcalde, 2020).

2.5.3 Motivos y acuerdos de la reforma del Outsourcing del año 2021

El *outsourcing* o subcontratación se ha convertido en un tema polémico que permite a las empresas contratar a otra para realizar partes del proceso productivo en las que no están especializadas, o para contratar servicios de apoyo a su producción.

En teoría una empresa puede contratar a otra que esté sumamente especializada en una parte específica del proceso productivo, lo que se traduce en ganancias en productividad y reducciones en costos. Estos son argumentos a favor del modelo; sin embargo, en la práctica la evidencia empírica muestra que efectivamente reduce costos, pero debido principalmente a una precarización del nivel de ingreso de los trabajadores.

La titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha hecho hincapié en las principales causas por las cuales se vieron forzadas las modificaciones del régimen de subcontratación, dentro de los cuales menciona las siguientes: (Alcalde, 2020).

En el caso de México, debido a la laxa regulación de esta materia, existen muchas irregularidades en este esquema, ocasionando prácticas desleales entre las empresas, ya que algunas sí cumplen con sus obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social, mientras que otras evaden todo tipo de responsabilidades para evitar pérdidas económicas; de igual forma son notorios los abusos hacia los trabajadores, por falta de prestaciones, despidos injustificados, deslindándose de la relación laboral sin mayor complicación y demás violaciones de derechos laborales plasmados en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Un claro ejemplo de lo anterior son las empresas que tienen solamente unos cuantos trabajadores registrados como propios en el Seguro Social, y más del 90 por ciento de su nómina en la modalidad de *outsourcing*, esto permite que las empresas no se hagan cargo de los derechos laborales de los trabajadores. Se utilizan muy frecuentemente estos esquemas para poder despedir trabajadores fácilmente y después recontratarlos; evitando así que el trabajador gane derechos de antigüedad.

Por otra parte, señala que algunas empresas utilizan el mecanismo llamado *insourcing*, que es crear una empresa dependiente de la matriz con el objetivo de separar su proceso de producción; con esto pueden transferir a toda su nómina a esta nueva empresa donde declaran ganancias muy cercanas a cero y así evaden repartir el 10 por ciento de sus utilidades, derecho laboral que está plasmado en la ley. Esto es posible porque todas sus ganancias son declaradas en la empresa matriz donde sólo están empleados altos directivos que no tienen derecho al reparto de utilidades. Utilizando datos de Censos Económicos del

2019 se puede estimar que las empresas sólo repartieron en promedio 2.8 por ciento, con algunos sectores que apenas llegan a repartir 0.1 por ciento de sus utilidades.

La esencia para que la relación de una prestadora de servicios de *outsourcing* sea considerada como de carácter mercantil y no laboral, radica en que no exista una dependencia económica total o cuasi total con la empresa a quien atiende. Si la entidad que ofrece el *outsourcing* tiene como cliente a una sola empresa, se podría catalogar a la misma como un apéndice de ésta, y sería en casos de este tipo cuando se busca evadir el cumplimiento de derechos laborales.

Enfatizó puntualmente que la reforma en materia de subcontratación u *outsourcing* tiene como objetivo reducir estas distorsiones que afectan a los trabajadores y es falso que la ley prohíba el *outsourcing* por completo. En realidad, la modificación a ley permite que siga existiendo esta modalidad, pero sólo para actividades que no son esenciales para la empresa, es decir, podrán recurrir de empresas especializadas como en el supuesto de la industria armadora de automóviles en el que seguirá siendo perfectamente legal el hecho que contrate servicios de comedor y limpieza. Lo que no se va a permitir es que las empresas muevan toda su nómina a otra empresa para evadir sus responsabilidades como patrón.

Esgrimen algunos actores del sector empresarial bajo el argumento de que el regular el *outsourcing* con la nueva reforma, se perderá la competitividad empresarial en el país. Por lo que ella aduce que, México cuenta con sector empresarial dentro de una economía competitiva, por lo tanto, no se tienen que pagar salarios precarios, no se deben limitar y vulnerar los derechos laborales, respetando sus prestaciones, y garantizándoles seguridad en el empleo. El mundo ya cambió y el país no puede seguir en la misma dirección que afecte a millones de trabajadores y a las empresas con las prácticas desleales de las subcontrataciones. Es verdad que regular el *outsourcing* incrementará los costos y gastos en las empresas, pero

no siempre se trata de ello, se trata de justicia, solidaridad y una vida digna para todos y todas.

Por todos los factores negativos a causa de la subcontratación en el territorio nacional, el 12 de noviembre de 2020 el Presidente Constitucional de México presentó a la Cámara de Diputados, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), y por consecuencia establecer la misma esfera jurídica en diversas ramas, que permita una mayor seguridad laboral, económica, de seguridad social, y que fomente la inversión productiva nacional o extranjera, modificando la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Impuesto al Valor Agregado, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En ese mismo sentido, el 05 de abril de 2021 en Palacio Nacional, se logró un acuerdo tripartito entre el sector empresarial, el sector obrero y el gobierno federal. En el que se han planteado puntos centrales, tales como cambios relativos a la responsabilidad para con el trabajador en casos de conductas fraudulentas por parte de la empresa de *outsourcing* y/o el empleador (Natividad, 2010). En este contexto se propuso que se flexibilicen las normas fiscales y laborales en el país, siguiendo la realidad económica mundial, pero con derechos garantizados a la seguridad social, retiro y vivienda.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) además informó que se acordó con los líderes sindicales y el sector empresarial, la prohibición de la subcontratación con fines de evadir el pago de impuestos y otras prestaciones de los trabajadores. “Los acuerdos alcanzados comprenden la prohibición de la subcontratación de personal, la regulación de la

subcontratación de servicios especializados distintos del objeto social y de la actividad económica preponderante de la empresa contratante”, señaló la dependencia a cargo de Luis María Alcalde Luján, quien participó en la firma del pacto con el presidente constitucional de México, Andrés Manuel López Obrador.

Otro de los acuerdos es el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la inscripción a un padrón público de empresas de subcontratación de servicios y obras especializados, la responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento y el otorgamiento de un plazo de 90 días para que los trabajadores subcontratados pasen a formar parte de la nómina del patrón real, agregó la dependencia.

La entidad encargada de la agenda laboral del gobierno federal, señaló que se llegó a un acuerdo sobre el tema de reparto de utilidades para evitar posibles distorsiones en empresas de uso intensivo de capital, con lo cual habrá dos modalidades para el cálculo del reparto. Con esta fórmula se elimina la discrecionalidad y se lograría un incremento del 156% en el monto del reparto de utilidades a los trabajadores. Dichos acuerdos contribuyen a saldar una deuda histórica en favor de las mujeres y hombres que por años han trabajado bajo la figura de la subcontratación y han visto vulnerado sus derechos, señaló la titular de la STPS, aunado que para las dependencias gubernamentales surtirá el mismo efecto al momento de la contratación del personal bajo este esquema.

Posteriormente, el martes 20 de abril de 2021 la Cámara Diputados y la Cámara de Senadores discutieron y aprobaron el decreto de reformas del régimen de subcontratación, las cuales fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el viernes 23 de abril de 2021.

2.5.3.1 Publicación de la reforma del Outsourcing en el año 2021

Como anteriormente se ha señalado, el 23 de abril del año 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral.

En el tema que se ocupa en la presente investigación, se establece en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, con base en lo publicado en el Diario Oficial de la Federación en la fecha aludida, en el cual se estipula lo siguiente:

“Artículo Primero. Se reforman los artículos 12; 13; 14; 15; 127, primer párrafo; 1004-A, y 1004-C; se adicionan un tercer párrafo del artículo 41; una fracción VIII al artículo 127, y se derogan los artículos 15-A; 15-B; 15-C, y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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.

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.

Artículo 14.- La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.

Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.

Artículo 15-A. Se deroga.

Artículo 15-B. Se deroga.

Artículo 15-C. Se deroga.

Artículo 15-D. Se deroga.

Artículo 41.- ...

Para que surta efectos la sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

I. a VII. ...

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

Artículo 1004-A.- Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella. Con independencia de lo anterior, el hecho de no permitir el desahogo de la inspección lo hará acreedor de una multa de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Artículo 1004-C.- A quien realice subcontratación de personal a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro correspondiente, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de esta Ley, se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, sin

perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes.

Igual sanción a la establecida en el párrafo anterior será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación en contravención a lo estipulado en los artículos 12, 13, 14 y 15 de esta Ley.”

Las actividades empresariales y el marco jurídico están en un constante cambio, adaptándose a las prácticas que se suscitan en la vida cotidiana, es por ello el resultado de haber aprobado y publicado estas modificaciones señaladas en materia de *outsourcing* o subcontratación a la Ley Federal del Trabajo, mismas que propiciaron modificar a las demás legislaciones en la misma materia, logrando así una estabilidad regulatoria de estas prácticas. Por lo que es propicio, la realización del análisis comparativo entre la anterior y la actual señalada ley, para describir detalladamente su impacto y trascendencia social en México, principalmente en el entorno empresarial y laboral.

Capítulo 3. Metodología

De acuerdo con Ander Egg (1985), la metodología es la ciencia o teoría sobre los métodos para el conocimiento científico de las realidades y para la transformación de la misma.

Para el tema que compete, una serie de trabajos de investigación a través de una adecuada metodología, permitirán realizar un meticuloso análisis a fin de comprender y describir los numerales contemplados en la vigente Ley Federal del Trabajo de México respecto al régimen de subcontratación u *outsourcing*, concretamente de sus artículos reformados: 12, 13, 14, 15, 127, 1004-A y 1004-C, de sus artículos adicionados: 41 y 127, y de sus artículos derogados: 15-A, 15-B, 15-C y 15-D; en comparativa con los artículos que previo al decreto de reforma del año 2021 en materia de *outsourcing* estipulaban esta figura en la citada ley. Toda vez que es indispensable desentrañar cada uno de los preceptos contemplados, a modo de que se permita dar sentido de manera objetiva la esencialidad, aplicaciones y limitantes del *outsourcing* actual en nuestro país, convirtiéndose en un material de referencia y de apoyo para los generadores de empleo o para el personal empleado.

En adición a la aportación anterior, se destacarán los alcances del mencionado decreto de reforma en cuanto al entorno empresarial y en la visión jurídica del actual panorama del *outsourcing* en nuestro país. A través de la búsqueda documental de fuentes primarias de la materia, análisis administrativo y lógico-jurídico, y en un amén de escritos de carácter doctrinario que engloben las primeras premisas nacidas de la cuestión hipotética señaladas en el presente trabajo. Por lo tanto, se realizó una revisión de documentales en la actual temática de estudio, a través de un diseño de investigación, basándose conforme a lo siguiente.

Según Arias (2012), “el diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.21), esto por medio de un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema con el resultado u objetivo de ampliar su conocimiento, es decir con base a una adecuada investigación

De manera que y en atención al diseño, la presente investigación se puede clasificar como documental, definida por Arias (2012) como:

“Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.” (p.21)

Se estima que el presente trabajo de tesis, obedece a un diseño documental, mientras que el método también estará orientado hacia la revisión y descripción de data de este tipo, pero no se limitará solo a la exposición de los resultados, también se realizará un análisis exhaustivo sobre la realidad contextual. En ese sentido, este diseño también se sustenta en lo referido por Hernández, Fernández y Baptista, (2002), “debido a la recolección de datos que se obtendrá mediante fuentes bibliográficas accesibles a través de los diferentes medios: informes situacionales, documentos oficiales, entre otros” (p.158). Esta opción se ha seleccionado dada la situación actual, porque permite acceder a información actualizada y de carácter oficial de manera confiable.

Una vez comprendido todo esto, y para comenzar a identificar el tipo de investigación que se presenta en esta tesis, se analizó el entorno y los conocimientos previos que se tenían

sobre el tema a indagar, de manera que se pueda identificar la naturaleza de la misma.

Señalando a continuación, la clasificación de la investigación del presente trabajo:

Tabla 1. Contenido de Desarrollo y Aplicación

Contenido a desarrollar	Aplicación
Enfoque	Cualitativo
Diseño	Documental
Alcance	Descriptivo
Método	Derecho Comparado Interno / Comparación Jurídica Interna
Variables de Estudio/ Preguntas de Investigación	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las similitudes y variantes imprescindibles de los actuales artículos de la Ley Federal del Trabajo derivados de la Reforma Laboral mexicana del año 2021, en contraposición con su legislación antecesora respecto a la figura del <i>outsourcing</i>? 2. ¿Cómo logrará la reforma laboral del año 2021 una optimización del <i>outsourcing</i> en el ámbito laboral y empresarial de México?
Técnica (s) de Recolección de Información/ Instrumentos	Recopilación Documental
Diseño del Instrumento (Cuestionario, entrevista, diseño para el grupo focal, entre otros) (Con base a las variables)	Información oficial documental, legislación de la materia
Técnicas de Análisis de la Información	Análisis-Síntesis
Herramientas Utilizadas	Dispositivos electrónicos, Referencias bibliográficas, Fuentes formales del derecho derivadas de normas jurídicas

Fuente: Elaboración Propia

3.1 Enfoque de Estudio

La presente tesis se desarrolló con base en el enfoque cualitativo, orientada en la investigación documental y en el análisis de fuentes secundarias de información, de la Ley Federal del Trabajo antecesora y actual, originada por el decreto de reforma del año 2021 en materia laboral, respecto al régimen de subcontratación o figura del *outsourcing*, haciendo una búsqueda minuciosa y detallada de fuentes bibliográficas y documentales. Precizando que este término cualitativo tiene su origen en el latín "*qualitas*", el cual hace referencia a la naturaleza, carácter y propiedades de los fenómenos (Niglas, 2010).

El enfoque cualitativo de igual forma, se origina en otro autor clásico de las ciencias sociales: Max Weber (1864-1920), quien introdujo el término "*Verstehen*" o "entender", resaltando que además de la descripción y medición de variables sociales, deben considerarse los significados subjetivos y la comprensión del contexto donde ocurre el fenómeno. Este autor propuso un método híbrido, con herramientas como los tipos ideales, en donde los estudios no sean únicamente de variables sociales en el nivel macro, sino de instancias individuales.

Con el enfoque cualitativo también se estudian fenómenos de manera sistemática, sin embargo, en lugar de comenzar con una teoría, el investigador comienza con el proceso en el que examina los hechos en sí y revisa los estudios previos, ambas acciones de manera simultánea, a fin de generar una teoría que sea consistente con lo que está observando que ocurre. De igual forma, Hernández-Sampieri y Mendoza (2008) señalan demás generalidades de este enfoque, que, para el tema de la investigación, procedieron ser las más idóneas:

1. Se plantea un problema de investigación, pero normalmente no es tan específico como en la indagación cuantitativa, es decir va enfocándose paulatinamente. En el que la

ruta se va descubriendo o construyendo de acuerdo al contexto y los eventos que ocurren conforme se desarrolla el estudio.

2. Las investigaciones cualitativas suelen producir preguntas antes, durante o después de la recolección y análisis de los datos.
3. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular debido a que la secuencia no siempre es la misma, puede variar en cada estudio.
4. Aunque se efectúa una revisión inicial de la literatura, esta puede complementarse en cualquier etapa del estudio y apoyar desde el planteamiento del problema hasta la elaboración del reporte de resultados, con una vinculación entre la teoría y las etapas del proceso. En ocasiones es necesario regresar a etapas previas.
5. Una peculiaridad del proceso cualitativo consiste en que la recolección y el análisis de datos son fases que se realizan prácticamente de manera simultánea y van influyéndose entre sí.
6. El enfoque cualitativo resulta conveniente para comprender fenómenos desde un entorno en concreto.

En ese mismo sentido, ambos autores, Hernández-Sampieri y Mendoza (2008), destacan las características que corresponden a este método, las cuales fueron empleadas para el estudio de la investigación. Mismas que se puntualizan seguidamente.

3.1.1 Características esenciales del Enfoque de Estudio

1. Una de las características de este enfoque cualitativo predomina en la lógica o razonamiento inductivo, dirigiéndose de lo particular a lo general. Primero explorar y describir individualidades, para posteriormente generar teoría. Frecuentemente en

un estudio cualitativo típico, el investigador analiza los datos que obtuvo y deriva conclusiones. Es decir, procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general.

2. El investigador plantea un problema, pero no sigue un proceso preestablecido con claridad. Sus planteamientos iniciales no son tan delimitados como en el enfoque cuantitativo.
3. El proceso de indagación resulta más flexible y se desliza entre el desarrollo de la teoría, por una parte; y la acción y resultados, por la otra.
4. En la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, sino que se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos; son un resultado del estudio.
5. Es naturalista porque: a) se estudia a los casos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad, y b) porque los eventos se analizan tal y como sucedieron, es decir, su desarrollo natural, no hay manipulación ni estimulación de la realidad (Singh, 2015; Corbetta, 2007).
6. La investigación cualitativa resulta interpretativa pues pretende encontrar sentido a los fenómenos y hechos en función de los significados que se les otorguen. No solamente se registran sucesos objetivos.
7. A lo largo del trayecto cualitativo se adquiere un punto de vista tanto interno como externo, desde una doble perspectiva, en el que se analizan los aspectos explícitos, conscientes y manifiestos, así como aquellos implícitos, inconscientes y subyacentes.
8. El enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados, ni completamente predeterminados. Los datos cualitativos consisten fundamentalmente en narrativas de diferentes clases, ya sean escritas, verbales, visuales. Por ello, se

utilizan con flexibilidad y de acuerdo con las necesidades del estudio técnicas para recabar información, como la revisión de documentos, observación no completamente estructurada, por mencionar algunas.

9. En las investigaciones cualitativas se producen datos y resultados en forma de notas, tablas, diagramas, mapas, matrices para generar descripciones detalladas.
10. El explorador cualitativo ante todo extrae significado de los datos y no necesita reducirlos a números ni analizarlos estadísticamente, aunque el conteo de regularidades y diferencias puede utilizarse para fortalecer el análisis.
11. Los enfoques cualitativos regularmente no pretenden generalizar de manera probabilística los resultados a poblaciones más amplias ni obtener necesariamente muestras representativas; en ocasiones no buscan que las investigaciones se repliquen. Ante todo, se pretende que se sitúen y contextualicen los descubrimientos.

3.2 Diseño de Estudio

En cuanto al diseño de estudio de la investigación, se recurrió al de tipo documental, dado a la naturaleza del mismo, de acorde con lo señalado por Alfonso (1995), refiriéndolo como un proceso científico, mediante procedimientos sistemáticos de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema; que al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos.

El diseño de tipo documental tiene la particularidad de utilizar una fuente primaria de insumos, provenientes de documentos impresos, electrónicos y audiovisuales. Según Kaufman y Rodríguez (1993), los textos monográficos no necesariamente deben realizarse sobre la base de sólo consultas bibliográficas; se puede recurrir a otras fuentes como, por

ejemplo, el testimonio de los protagonistas de los hechos, de testigos calificados, o de especialistas en el tema.

Las fuentes impresas incluyen: Libros enciclopedias, revistas, periódicos, diccionarios, monografías, tesis y otros documentos. Las electrónicas, por su parte, son fuentes de mayor acceso y de efectiva utilidad, entre estas se encuentran: Base de datos, publicaciones científicas, revistas y periódicos en línea y páginas web. Finalmente, se encuentran los documentos audiovisuales, entre los cuales cabe mencionar: Mapas, fotografías, ilustraciones, videos, entrevistas, reportajes, programas de radio y de televisión, audios, y otros tipos de grabaciones.

De acuerdo al proceso de este diseño, se dispone esencialmente de documentos que son el resultado de otras investigaciones, de reflexiones de teóricos, lo cual representa la base teórica del área objeto de investigación, el conocimiento se construye a partir de su lectura, análisis, reflexión e interpretación de dichos documentos.

En dicho proceso se vive la lectura y la escritura como procesos de construcción de significados, vistos en su función social. En cuanto a la lectura, se tiene la posibilidad de elegir los textos que se desean leer y aquéllos que son pertinentes y significativos para las investigaciones. No se persigue un significado único; se busca la construcción de la propia comprensión del texto, la explicación de la realidad a la que se hace referencia. La lectura es, en este sentido, un instrumento de descubrimiento, de investigación, de esparcimiento y de aprendizaje; por lo tanto, es fundamental para el desarrollo de los proyectos.

La escritura al igual que la lectura, está presente permanentemente en el desarrollo de los proyectos. En este proceso, escribir es construir significados, es compartir, por escrito, el producto de la indagación, las reflexiones, observaciones, vivencias, lecturas, entre otras. Se

escribe con propósitos claros y para una audiencia real. Por lo general, se redacta para compartir el resultado de sus indagaciones a la comunidad académica o sector en general.

Existe según Alfonso (1995), una serie de pasos para desarrollar el diseño documental y hacer de éste un proceso más eficiente, conducente a resultados exitosos. Debe considerarse, sin embargo, que dicho procedimiento no implica la prescripción de pasos rígidos; representa un proceso que ha sido ampliamente utilizado por investigadores de distintas áreas y ha ofrecido resultados exitosos. Sin embargo, todo depende del estilo de trabajo, de las habilidades, las posibilidades y la competencia del investigador. La experiencia con la investigación y con la lengua escrita, la competencia lingüística y los conocimientos previos, podrían optimizar el proceso de indagación, suprimiendo o incorporando elementos. Es en consecuencia, un marco de referencia.

Se podría indicar que, el diseño documental es el procedimiento general que recopila, organiza y presenta información de fuentes documentales. El cual se sustentó esta investigación comparativa de legislaciones en materia laboral, a través de cuatro fases, mismas que permitieron el desarrollo lógico y ordenado de la actividad, fases previstas que, implicaron la utilización de diversas técnicas para obtener y tratar la información:

1. Planeación: Seleccionar, plantear y delimitar el tema; elaborar plan, esquema y agenda de trabajo.
2. Recolección de la información: Lectura de documentos, acopio de información, elaboración de escritos sintetizados de apoyo.
3. Análisis e interpretación de la información: Clasificación de la información, de acuerdo con el esquema de trabajo.
4. Redacción y presentación del trabajo de investigación: Utilizar técnicas de redacción y estructura del trabajo

3.3 Alcance de Estudio

Por su naturaleza, el alcance de estudio de esta investigación se orientó sobre la base de un análisis descriptivo, en el que se evidencia que los procesos de subcontratación han seguido la lógica empresarial de lograr una mayor rentabilidad, con menores costos directos e indirectos, pero en contraposición se detallan elementos relativos a cómo los recientes cambios laborales y organizacionales de este sector se ven acentuados por una serie de modificaciones legislativas, de manera específica en la Ley Federal del Trabajo, derivada de la reforma laboral mexicana del año 2021, que busca sistematizar y regular estas prácticas de *outsourcing* para el beneficio de trabajadores y empresarios, al subsanar las deficiencias que anteriormente se estipulaban dentro del mismo ordenamiento; mismas que se pueden identificar y describir mediante la debida comparativa.

Estos estudios descriptivos, de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2008), los caracterizan de la siguiente manera:

1. Tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, procesos, fenómenos, objetos, variables o hechos en un contexto determinado.
2. Miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar.
3. En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones que se denominan variables y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga, y así describirlo o caracterizarlo.
4. Muestran con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, problema, suceso, comunidad, contexto o situación.
5. Son la base de las investigaciones correlacionales, proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos.

En relación a este tipo de estudio se puede ubicar lo conceptualizado por Arias (2012) como la “caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.” (p.24), el cual de igual forma consiste en el desarrollo amplio y profundo de un tema específico, que, en este supuesto, este alcance descriptivo abordará a manera detallada las reformas, erogaciones y modificaciones de los artículos contemplados en la Ley Federal Laboral vigente *versus* a la que le antecede previo a la Reforma Laboral del *outsourcing*, de igual forma, destacando su trascendencia en el entorno empresarial y laboral de nuestro país.

3.4 Método del Estudio

Existe prácticamente consenso entre los autores que se han dedicado a la metodología de la investigación de la ciencia jurídica, en reconocer al derecho comparado o comparación jurídica como un método de investigación teórica propio de este saber.

Villabella (2015) ha decantado con objetividad que, a pesar de que la comparación como recurso gnoseológico es aplicable a todas ciencias sociales en tanto verificar hipótesis, así como deslindar rasgos generales de particularidades y contingencias, destacar pautas cruciales y curvas de evolución; este método se considera, incluso, como parte fundamental de esta área del saber.

A través de este, se sustituye a la experimentación y permite descubrir leyes sociológicas; asimismo, otros autores han considerado que es una expresión de la observación comparada de los fenómenos del derecho, en tanto que comparar los fenómenos jurídicos constituye el medio para poner en orden las imágenes, destacar su cualidad y clasificarlas, ya que, si bien la primera etapa de la ciencia es la observación, la segunda es la comparación.

Considerarlo como método se debe a las ventajas que otorga como instrumento para la comparación, ya que, al comparar y contrastar, se verifican las relaciones y diferencias entre los sujetos comparados. Tal como lo señalan Warwick y Osherson (1974), en el que su esencialidad analítica es buscar las similitudes en la relación entre dos variables en condiciones diferentes, mientras otras condiciones se mantengan como constantes.

Por otro lado, el acto de comparación, no sólo es un asunto de distinguir similitudes y diferencias, sino también identificar la compatibilidad entre los sujetos comparados. “En estudios jurídicos comparados debe reconocerse y diferenciarse un espacio de otro dentro del derecho. Es una cuestión de identificar las condiciones de diferencia, de lugares, ocasiones, energías, y enfoques institucionales dentro de cada diferencia, sus desemejanzas, u otros que puedan surgir” (Legrand, 1996). Por lo que se puede señalar que, el derecho comparado o de comparación jurídica, es una técnica metodológica que permite ser utilizada para realizar comparaciones entre dos o más materias de normas jurídicas. Una ventaja que ofrece el método comparado, es que, permite entender un orden jurídico diferente que el propio, navegando a través de estos.

Para Villabela (2015) el método de derecho comparado o comparación jurídica permite cotejar dos objetos jurídicos pertenecientes a un mismo dominio, tales como conceptos, instituciones, normas, procedimientos, por mencionar algunos, lo cual posibilita destacar semejanzas y diferencias, establecer clasificaciones, descubrir tendencias y revelar modelos exitosos.

La tendencia contemporánea es no sólo el empleo de la comparación como recurso, sino a su vez, sobre la base de ello, a la reingeniería de las normas de derecho y a la homologación de las instituciones, lo que está provocando un acercamiento interesante en los sistemas de esta ciencia.

El derecho comparado o comparación jurídica, puede clasificarse de acuerdo al citado autor, en:

1. Interna: Estudia normas jurídicas o instituciones pertenecientes a un mismo ordenamiento.
2. Externa: Aborda la comparación de objetos entre ordenamientos jurídicos diferentes.
3. Técnica-Concretizadora: Se estudian normas o instituciones como productos lingüísticos, a un nivel textual, desde un punto de vista técnico, al margen de otras consideraciones.
4. Sociológica-Jurídica: Se realiza la comparación del fenómeno jurídico como parte de una red de condicionantes sociohistóricas y culturales en las que está inmerso.

Respecto a la tesis que compete, se utilizó el método de derecho comparado interno o de comparación jurídica interna, ya que este, como en líneas anteriores se menciona que, realiza el estudio comparativo de normas jurídicas que pertenecen a un mismo ordenamiento, que, en este supuesto, se realizó un análisis detallado por medio de un cuadro comparativo desde un enfoque lógico-jurídico y administrativo, de los artículos que estipulan todo lo relativo al régimen de subcontratación u *outsourcing* en la vigente y antecesora Ley Federal del Trabajo (LFT), que debido al decreto de la Reforma Laboral del año 2021, dicho ordenamiento fue reformado en el territorio nacional mexicano, propiciando principalmente, cambios en sus sectores empresariales.

Cuando se hace referencia a la comparación jurídica, generalmente, se piensa en cotejar e identificar las semejanzas y diferencias entre normas jurídicas y así llegar a una conclusión, pero esto no es del todo sencillo. Equiparar las similitudes y diferencias es uno de los pasos en la comparación, pero no el único, debido a que se deben considerar una serie de precauciones que afectan al proceso de comparación, como son las cuestiones

socioculturales, la interpretación y descripción del derecho, las barreras lingüísticas, entre otros.

Este estudio comparativo, se basó, conforme al siguiente procedimiento, teniendo como referencia a lo contemplado por Mancera (2008):

1. Selección de una norma jurídica: Debido al tipo de comparación jurídica interna, la norma jurídica que se seleccionó, fue la Ley Federal del Trabajo Mexicana, identificada al examinar sus elementos fundamentales, mismos que pueden ser descubiertos, interpretados, comparados y evaluados, que al momento de contrastarlos adoptan o rechazan principios comunes en cuanto a su sustancia, técnica o forma.
2. Sujeto-materia de comparación: Esto se refiere al tema o tópico a comparar, es decir, el estudio de la figura del *outsourcing*, denominada bajo el término de régimen de subcontratación en la citada Ley.
3. Delimitar el nivel de comparación: Una vez seleccionado el tema para la comparación, se determinó el nivel de comparación, el cual es a nivel micro, ya que en la micro comparación se selecciona un tema específico dentro de un ordenamiento jurídico, lo que tiene que ver con seleccionar el sujeto a comparar.

La delimitación del nivel de comparación fue concretamente en los artículos reformados: 12, 13, 14, 15, 127, 1004-A y 1004-C, en los artículos adicionados: 41 y 127, y de sus artículos derogados: 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, todos estos de la actual Ley Federal del Trabajo, en comparativa con los numerales de la misma legislación, previa a la Reforma Laboral del año 2021, respecto al régimen de subcontratación.

4. Identificar similitudes y diferencias: El proceso de comparación no sólo consiste en decir las semejanzas y diferencias entre los temas comparados, sino en describir,

identificar y explicar a los sujetos comparados. Para completar esta actividad deben seguirse tres etapas: Descripción, identificación y explicación.

La fase descriptiva consistió en describir cada uno de los artículos seleccionados que integran a la Ley Federal del Trabajo vigente y antecesora a la Reforma Laboral en cuestión. Al suministrar una descripción de los artículos o elementos que integran el sujeto a comparar, éstos se volvieron a separar, reconstruir y, otra vez, describir como un todo, y entonces así se pudieron reconocer las principales características de cada elemento descrito.

En la fase de identificación se reconocieron las semejanzas y diferencias de los artículos descritos, para después separarlos en diferentes apartados, para que así se tenga una clara idea de los puntos de compatibilidad y desacuerdo.

En la fase explicativa se señalaron cada una de esas semejanzas y diferencias identificadas entre los elementos comparados. Esto es, cómo y en qué detalle son similares o diferentes.

5. Emitir descripción general del estudio: Hasta ahora se determinó que el proceso comparativo comenzó con la selección de la norma jurídica, para después escoger un tema en específico, delimitar su nivel de comparación, e identificar similitudes y diferencias; éstas han sido las cuatro etapas del proceso comparativo, y a continuación se procedió con la etapa reflexiva a manera general, que se derivó de las resultantes del paso anterior. En este último, se señalan las vertientes relevantes a nivel global de los elementos que se compararon.
6. Elaboración de tablas comparativas: Una vez realizados los pasos anteriores, con apoyo de estas herramientas integradoras se plasmaron los artículos del objeto de estudio previos a la reforma laboral en materia de subcontratación, así como aquellos

posteriores a la reforma. En la columna del lado izquierdo de cada tabla se redactaron los artículos previos a la reforma, basados en la Ley Federal de Trabajo (LFT) con fecha de 02 de julio de 2019 (02-07-19), mientras que, en la columna del lado derecho, se redactaron los numerales reformados, adicionados y derogados de la referida ley, de fecha 23 de abril de 2021 (23-03-21). En la parte inferior de cada artículo de ambas columnas, se desarrolló el análisis competente de forma específica.

Por tanto, mediante este método se logrará responder a las variables que corresponden al presente trabajo de investigación:

Tabla 2. Variables de Estudio

Variables de Estudio
1. ¿Cuáles son las similitudes y variantes imprescindibles de los actuales artículos de la Ley Federal del Trabajo derivados de la Reforma Laboral mexicana del año 2021, en contraposición con su legislación antecesora respecto a la figura del <i>outsourcing</i> ?
2. ¿Cómo logrará la reforma laboral del año 2021 una optimización del <i>outsourcing</i> en el ámbito laboral y empresarial de México?

Fuente: Elaboración Propia

Se dio contestación a la primera variable de estudio de manera completa, precisa e inherente, a través de la tabla descrita, resultante de los pasos del método de estudio. En cuanto a la segunda variable de estudio, se respondió posteriormente a la tabla desarrollada, ya que al analizarla se redactaron a nivel general y de forma sintetizada, los nuevos paradigmas pro positivos en el aspecto laboral y empresarial derivados de la reforma laboral del *outsourcing* del 23 de abril de 2021.

3.5 Recolección de la información

La recolección de la información del estudio concerniente, se realizó mediante una recopilación de tipo documental, para lo cual sugiere el autor Arias (2012), “el apoyo de fichas, uso de computadora y sus unidades de almacenaje”, mientras que “al aplicar la técnica del análisis de contenido, el instrumento a utilizar será un cuadro de registro y clasificación de las categorías que emergen de la revisión bibliográfica” (p.62).

De una manera más amplia se comprende lo referido en párrafo anterior, en primer lugar, citando a Arias (2012) cuando define la técnica de investigación como “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). Las técnicas de recopilaciones documentales consisten en la identificación recogida y análisis de documentos relacionados con el hecho o contexto estudiado. En este caso, la información proporcionada es a través de trabajos escritos, normas jurídicas, gráficos, entre otros, con las que se pretende compartir sus significados, en un panorama amplio, en cuanto al actual contexto del *outsourcing* en México generado particularmente por su reforma laboral del año 2021 *vis a vis* con la legislación laboral antecesora.

Los documentos que se suelen considerar como fuente de datos según Arias (2012) son muy variados, en este caso de estudio, se recurrió a los oficiales y públicos, emitidos por organizaciones o instituciones, en los que se pueden señalar: leyes, informes, notas de prensa, artículos de investigación, proyectos, libros, informes, diarios, conferencias y opiniones de expertos, por mencionar algunos.

A tal efecto, se precisa señalar que, “la recopilación documental es un instrumento o técnica de investigación general cuya finalidad es obtener datos e información a partir de fuentes documentales con el fin de ser utilizados dentro de los límites de una investigación en concreto”. (Arias, 2012)

Para lograr la recopilación y validación de datos de manera exitosa, es menester del investigador leer exhaustivamente y discriminar qué documentos son importantes y cuáles no lo son. De igual forma, dependerá de las habilidades del investigador, su experiencia y capacidad para descubrir los indicios que permitan ubicarlos, también de buscar apoyo en profesionales expertos en el área objeto de estudio que le permitan realizar un análisis de la forma más correcta posible

En palabras resumidas se puede decir que todo investigador está en la búsqueda de documentación que sustente las bases de su propio proyecto, esta es una tarea fundamental, que requiere de dedicación y práctica, vale decir que se necesita hacer uso de técnicas de resumen y de fichaje de información, por nombrar algunas de las estrategias que pueden emplearse para lograr con eficacia la realización de un trabajo, ya que una vez recopilada la información que en este caso será de carácter oficial público y legislativas; una vez establecidas las necesidades, se inició la labor de escribir el trabajo, buscando el alcance de la investigación con el soporte de herramientas y técnicas de análisis de la información.

3.5.1 Técnica de Análisis de la Información

El tipo de técnica de análisis de la información empleado en el actual trabajo de investigación, es el de análisis-síntesis, en la que Villabela (2015) la señala como aquella que posibilita descomponer el objeto que se estudia en sus elementos para luego recomponerlo a partir de la integración de éstos, y destacar el sistema de relaciones existente entre las partes y el todo.

Primeramente, se debe de realizar un análisis, el cual es el proceso que permite dividir o separar el objeto en los aspectos o cualidades que lo componen, con el fin de analizar cada uno por separado. De forma posterior, se tiene a bien proceder con una síntesis que es lo opuesto, y mediante ésta se integra el objeto, y así se obtiene una

comprensión general de las interconexiones que brinda una nueva visión del objeto, esencial para su estudio. Esto mediante un sucesivo accionar que fue implementado en el presente trabajo, comprendido por:

1. Fragmentación del objeto de estudio, es decir la integración exclusiva de los numerales de la Ley Federal del Trabajo vigente y antecesora a la Reforma Laboral en materia de *outsourcing*, y de documentales públicas oficiales del tema.
2. Examen del objeto de estudio fragmentado, de forma puntual y particular.
3. Reconstrucción del objeto de estudio descrito a manera sintetizada.
4. Visualización de la coyuntura del objeto de estudio.

Las operaciones de análisis-síntesis funcionan como pares contrarios que se complementan, y aunque en un momento determinado predomine una u otra acción, su alcance gnoseológico sólo es posible cuando se emplean de manera conexas.

Este método es utilizado en prácticamente todo proceso investigativo. Respecto en la ciencia jurídica, es un recurso imprescindible cuando se estudian normas, leyes, instituciones, procedimientos, conceptos y teorías, por mencionar algunas, las cuales necesitan descomponerse en sus estructuras para caracterizarlas.

Dado a todo lo señalado, esta técnica de análisis fue la más óptima para el tipo de método de la presente tesis, debido a que se realizó el estudio competente y de mayor utilidad a manera de desglose de los numerales de la actual y antecesora Ley Federal del Trabajo, respecto al régimen de subcontratación laboral, así como de las documentales públicas de la materia; para posteriormente visualizar minuciosamente los cambios generados por estas estipulaciones, mismos que influyen en el territorio mexicano, eminentemente en su entorno empresarial y laboral.

Capítulo 4. Análisis y Discusión de Resultados

El presente capítulo permitirá abonar al conocimiento una minuciosa comparativa lógica-jurídica y administrativa de la Ley Federal del Trabajo Mexicana antecesora y sucesora a la reforma laboral de fecha del 23 de abril de 2021 en materia de subcontratación, caso en concreto de sus artículos reformados: 12, 13, 14, 15, 127, 1004-A y 1004-C, de sus artículos adicionados: 41 y 127, y de sus artículos derogados: 15-A, 15-B, 15-C y 15-D; todo esto con apoyo de la metodología planteada anteriormente, con el fin de analizar la relevancia de aquellas variables y similitudes en este rubro, y evidenciar su optimización, derivada de todas estas modificaciones a la Ley Laboral.

4.1 Proceso

De forma precisa se señalan una serie de procedimientos que se efectuaron con el fin de poder realizar el análisis planteado para la presente investigación, en concordancia con el capítulo anterior.

1. El enfoque del presente trabajo de tesis es cualitativo, mismo que hace referencia a la naturaleza y propiedades de fenómenos específicos, caso en concreto de la figura del *outsourcing* en México, es por ello que, se optó por el diseño de tipo documental, el cual se sustentó de leyes y fuentes documentales públicas, y establecido por medio de cuatro fases:
 - A) Planeación: Se seleccionó, planteó y delimitó el tema de investigación, el cual resultó ser un análisis comparativo de los numerales de la Ley Federal del Trabajo (LFT) antecesora y sucesora a la reforma laboral en materia de subcontratación del año 2021.

B) Recolección de la información: A través del acopio y lectura de información de documentos oficiales y legislativos, caso en concreto de las Leyes Federales del Trabajo de fecha del 02 de julio de 2019 y del 23 de abril de 2021, así como del acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha del 24 de mayo de 2021, mismo que complementa el análisis comparativo.

C) Análisis e interpretación de la información: Se clasificó la información de acuerdo a la técnica análisis-síntesis, en la que se fragmentaron únicamente los artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente y antecesora a la Reforma Laboral que estipulan lo relativo a la figura del *outsourcing*, posteriormente se examinaron de forma particular los objetos de estudio fragmentados, para reconstruirlos a manera sintetizada, y finalmente visualizar sus características y relaciones, así como del acuerdo para el registro de personas que brinden estos servicios especializados.

D) Redacción: Utilizar técnicas de escritura y estructura del trabajo, a fin de expresar por separado los análisis de cada artículo estudiado.

2. Posteriormente se utilizó el método de estudio denominado como derecho comparado interno o de comparación jurídica interna, en el que se estudia a manera de comparación aquellas normas jurídicas que pertenecen a un mismo ordenamiento, que, en este supuesto son los artículos pertenecientes a la Ley Federal del Trabajo vigente y antecesora a la reforma del régimen de subcontratación u *outsourcing* consecuente del decreto de la Reforma Laboral del año 2021. Y ya que, al comparar y contrastar, se verifican la relaciones y diferencias entre los sujetos comparados. Se basó este método conforme a lo siguiente:

A) Selección de una norma jurídica: Debido al tipo de comparación jurídica interna, la norma jurídica que se seleccionó y como anteriormente se mencionó, fue la Ley Federal del Trabajo Mexicana del 02 de julio de 2019 y del 23 de abril de 2021.

B) Sujeto-materia de comparación: Esto se refiere al tema o tópico a comparar, es decir, el estudio de la figura del *outsourcing*, denominada bajo el término de régimen de subcontratación en la citada Ley.

C) Delimitar el nivel de comparación: La delimitación del nivel de comparación fue concretamente en los artículos reformados: 12, 13, 14, 15, 127, 1004-A y 1004-C, en los artículos adicionados: 41 y 127, y de sus artículos derogados: 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, todos estos de la actual Ley Federal del Trabajo, en comparativa con los numerales de la misma legislación, previa a la Reforma Laboral del año 2021, respecto al régimen de subcontratación.

D) Identificar similitudes y diferencias: Para completar esta actividad se reconocieron las principales características, semejanzas y diferencias de los artículos descritos. Esto es, cómo y en qué detalle son similares o diferentes, derivado del análisis-síntesis planteado.

E) Emitir descripción general del estudio: Se procedió con la etapa reflexiva a manera general, que se derivó de las resultantes del paso anterior. En este último, se señalan las vertientes relevantes a nivel global de cada uno de los elementos que se compararon, tal como lo señala el análisis descriptivo, que tiene como finalidad especificar propiedades y características de hechos en un contexto determinado.

3. Para integrar toda la información obtenida de los pasos anteriores y con la finalidad de presentar de forma más eficiente la comparativa del tema de estudio, respondiendo así de manera estructurada y desarrollada a la primera pregunta de investigación, se

realizaron tres tablas; señalando en cada una de ellas en sus columnas del lado izquierdo, aquellos artículos de la Ley Federal del Trabajo de fecha de publicación del 02 de julio de 2019 (LFT 02-17-19), es decir los artículos antecesores a la reforma laboral en materia de subcontratación, y por su parte en sus columnas del lado derecho los artículos correspondientes a la vigente Ley Federal del Trabajo con fecha del 23 de abril de 2021 (LFT 23-04-21). En la parte inferior de cada artículo de ambas columnas, se desarrolló el análisis competente de forma específica.

A) La primera de las tablas corresponde a los artículos antecesores y reformados de la Ley Federal del Trabajo: 12, 13, 14, 15, 127, 1004-A y 1004-C, precisando que en el artículo 15 reformado, se utilizó también como referencia el acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de las prestadoras de servicios especializados o ejecutoras de obras especializadas.

B) En la segunda tabla se hace alusión de los artículos antecesores y adicionados de la LFT: 41 y 127.

C) Respecto a la última tabla, se señalan los artículos antecesores y derogados de la misma ley: 15-A, 15-B, 15-C y 15-D.

4. Seguidamente de las tablas descritas y basándose en estas y en el acuerdo derivado del artículo 15 de la ley de la materia, se respondió a la segunda variable de estudio, respecto a la optimización de la figura del *outsourcing* en México, derivada de la reforma laboral a la Ley Federal del Trabajo.

4.2 Análisis comparativo de los artículos reformados y antecesores a la Reforma Laboral de la Ley Federal del Trabajo

Tabla 3. Análisis entre artículos reformados y antecesores

Artículos Antecesores a la Reforma Laboral en materia de subcontratación (LFT 02-07-19)	Artículos Reformados en materia de subcontratación (LFT 23-04-21)
<p>Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.</p>	<p>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.</p> <p><i>Artículo reformado DOF 23-04-2021</i></p>
<p>Análisis: Por su naturaleza jurídica, el intermediario laboral es aquella persona que media entre dos o más, con el objeto de proveer los recursos humanos para la prestación o ejecución de servicios. La figura del intermediario presenta mayor complejidad que la enunciada en el texto de este artículo, ya que técnicamente la intermediación es un acto previo a la prestación del servicio, en virtud del cual el intermediario es un mandatario o persona</p>	<p>Análisis: Anteriormente el intermediario era la persona que contrataba los servicios del trabajador para que este laborara para un patrón, y no existía limitación alguna al contratar o intervenir en la contratación de personal.</p> <p>Se hace la separación de los que se dedican a contratar personas para que presten sus servicios con alguien más y a los que se dedican a conseguir personas para que</p>

<p>de colocación que actúa por cuenta de diversa persona con beneficio de ella. En los términos de esta ley el intermediario tiene responsabilidad solidaria, por virtud del principio de que el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados.</p>	<p>alguien más las contrate. A los primeros los prohíbe y a los segundos los regula.</p> <p>Por primera ocasión se menciona a las agencias de empleo, que son organizaciones dedicadas a la promoción de oportunidades de trabajo, actuando como enlace entre los empleadores y solicitantes de empleo. Y, por otra parte, se hace alusión de las personas intermediarias que intervienen en el proceso de contratación de personal, limitando su participación exclusivamente en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otras.</p>
<p>Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. <i>Fe de erratas al artículo DOF 30-04-1970</i></p>	<p>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.</p> <p>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.</p>

	<p><i>Fe de erratas al artículo DOF 30-04-1970. Reformado DOF 23-04-2021</i></p>
<p>Análisis: Cuando los llamados intermediarios se encuentren establecidos como unidad de producción de bienes o servicios y contraten trabajadores para ejecutarlos con elementos propios y suficientes como para cumplir con sus obligaciones, tienen el carácter de patrón y no de intermediarios, ya que cuentan con todas las obligaciones laborales inherentes al beneficiarse directamente de los servicios prestados. En caso de que carezcan de elementos propios y suficientes surge la figura de patrón indirecto y la responsabilidad solidaria, entendida como aquellos deberes jurídicos que comparten en su integridad con los codeudores del vínculo laboral. La intención de esta legislación es que las empresas contratistas o subcontratistas insolventes no pretendan eludir responsabilidades y obligaciones surgidas de la relación del trabajo, y de esta manera garantizar los derechos de los trabajadores.</p>	<p>Análisis: Previamente se podría realizar cualquier actividad por medio de la subcontratación, siendo el único requisito para ser considerado patrón, que la empresa prestadora de servicios de <i>outsourcing</i> contara con elementos propios para ejecutar sus actividades, y si no se contaba con esta condición la única implicación era que se le considerara patrón solidario.</p> <p>Este artículo viene a limitar la subcontratación a únicamente servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no sean actividades principales del patrón. Estas deben reunir elementos o factores distintivos. Así, la disposición exige que la prestación de la contratista se distinga de la actividad económica de la contratante, considerando ciertos elementos o factores. La prescripción comienza estableciendo la obligatoria diferencia que debe existir entre la naturaleza de la actividad económica de la contratista y la contratante, remitiendo la distinción a elementos o factores materiales, objetivos y distinguibles de la contratista y no de la contratante. La contratista pone el elemento o factor distintivo, mientras que la contratante recibe un beneficio del servicio u obra.</p>

	<p>Los servicios u obras especializadas son entonces aquellos que aporten un valor agregado a la beneficiaria y que reúnan elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la empresa contratista, tales como capacitaciones, certificaciones, permisos o licencias que regulen la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial, promedio y experiencia, entre otros.</p> <p>Además, se exige que las empresas dedicadas a la subcontratación de personal estén incorporadas a un padrón de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que tiene como objeto acreditar que efectivamente se cumplan los requisitos previstos por la ley laboral.</p> <p>Por su parte los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados, pero estas no deben formar parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entiende por grupo empresarial como el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas</p>
--	--

	<p>personas morales, de conformidad con la Ley del Mercado Valores de México.</p> <p>Las personas físicas o morales que obtengan el registro señalado, estarán obligadas a identificar plenamente a sus trabajadores mediante la imagen, nombre, gafete o código de identidad que vincule a dichos trabajadores con la empresa que presta el servicio especializado o ejecuta la obra especializada durante el desarrollo de sus labores en las instalaciones de la empresa que contrata los servicios.</p>
<p>Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.</p> <p>Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:</p> <p>I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y</p> <p>II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 14.- La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.</p> <p>La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.</p> <p><i>Artículo reformado DOF 23-04-2021</i></p>

<p>Análisis: El intermediario no reúne las características de patrón, ya que técnicamente no interviene en la relación laboral, al solo relacionar a los sujetos interesados. Por esa razón el patrón es responsable de la utilización de los mediadores de empleo y de las obligaciones surgidas con sus trabajadores. Se respeta el principio que rija en la empresa, de a igual trabajo, salario igual. El artículo 123, apartado A, fracción XXV constitucional, establece que el servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para ellos, sin importar la naturaleza del ente de colocación, ya que el artículo no es un artículo de comercio. En estos casos, los trabajadores prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y con los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la organización; asimismo, los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.</p>	<p>Análisis: Se señalan previamente a la reforma de este artículo, los derechos laborales y la igualdad de condiciones respecto a los trabajadores que eran contratados directamente por las empresas, además la prohibición de una comisión hacia los intermediarios. En cuanto a este artículo reformado, se establece como requisito que la relación laboral se realice por escrito a través de la celebración de un contrato, especificando los servicios a proporcionar o las obras que se hayan de realizar, además de establecer la cantidad aproximada de trabajadores contratados en estas condiciones.</p> <p>Cabe señalar que, uno de los acuerdos señalados por la STPS en materia contractual, es que en los contratos que las empresas contratantes celebren con empresas que prestan servicios especializados o ejecutan obras especializadas deberá constar el registro y folio de la actividad u obra especializada vigente de dichas empresas.</p> <p>Lo más importante que deben de cuidar las empresas que se hagan de un servicio de outsourcing es que si la empresa subcontratadora incumple con sus obligaciones patronales, será tomado como patrón solidario en cualquier circunstancia.</p>
--	---

	<p>Existe la presunción del vínculo laboral entre el trabajador que es quien presta el servicio y el que lo recibe, ya sea en forma directa o indirecta, con la finalidad de precisar quién tiene la responsabilidad laboral a fin de evitar que existan personas morales ficticias sin patrimonio para cumplir con sus obligaciones, y si eso llegase a ocurrir, se declara una responsabilidad solidaria para quien resulte beneficiada de la prestación de los servicios del trabajador.</p>
<p>Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes: <i>Párrafo reformado DOF 21-01-1988</i></p> <p>I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y</p> <p>II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área</p>	<p>Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el</p>

<p>geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo. <i>Fracción reformada</i> <i>DOF 21-01-1988</i></p>	<p>registro para los efectos legales a que dé lugar. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.</p>
<p>Análisis: La figura de empresa solidaria por ejecución de obras o prestación de servicio se identifica con la empresa que recibe el beneficio de las obras o servicios y sus concesionarios o distribuidores son solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, siempre y cuando no dispongan de elementos propios suficientes. Este principio tiende proteger los derechos de los trabajadores ante el riesgo de insolvencia de empresas filiales o prestadoras de servicios de mano de obra con aparente autonomía jurídica. Esta legislación incurre en confusión de conceptos, ya que el receptor del servicio será responsable de las obligaciones, si el prestador carece de los elementos propios y suficientes para responder ante su personal. Si el receptor del servicio resulta insolvente, los trabajadores tendrán que reclamar en primer término al prestador de servicios y si éste no puede cumplirlos, lo</p>	<p>Análisis: En este artículo antecesor a la reforma en comento, abría la posibilidad de subcontratar personal que ejecutara actividades similares a las del personal contratado directamente por la empresa, siempre y cuando fuera una actividad “semejante” y otorgara los mismos derechos laborales. Sin embargo se prestaba para subcontratar la mayor cantidad posible de personal y poder evitar las obligaciones patronales que conlleva contratarlos directamente. Respecto al actual artículo se establece un proceso para que las empresas subcontratadoras se regularicen y acrediten su condición de prestadoras de servicios especializados o ejecutoras de obras especializadas, el cual se complementa con las disposiciones del acuerdo publicado el 24 de mayo de 2021 en el Diario Oficial de la Federación, señalado a través de cinco capítulos: Capítulo I. Disposiciones Generales, Capítulo II. Del Registro en el Padrón, Capítulo III. Del Procedimiento</p>

<p>exigirán al receptor, entonces la obligación es subsidiaria y no solidaria` no obstante las autoridades jurisdiccionales no lo consideran en estos términos.</p> <p>Asimismo, se establece el principio de que los trabajadores, empleados en la ejecución de obras o servicios, tendrán el derecho a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo proporcionadas a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.</p>	<p>Para El Registro, Capítulo IV. De la Negativa, Cancelación y Renovación del Registro y Capítulo V. Disposiciones Finales.</p> <p>A continuación, se señalan los requisitos para obtener el registro en el padrón de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contemplados en el artículo 8, capítulo II, del acuerdo aludido:</p> <p>Las personas físicas o morales que, de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas y estén interesadas en registrarse en el Padrón, deberán acceder a la plataforma http://repse.stps.gob.mx en la que solicitarán el registro y tendrán que cumplir con los siguientes requisitos y requerimientos:</p> <p>1. Requisitar y proporcionar en la plataforma informática la siguiente información:</p> <p>a) Firma electrónica vigente; b) Nombre, denominación o razón social en caso de ser persona moral; o apellido paterno, materno y nombre(s) en caso de ser persona física; c) Nombre comercial; d) Entidad Federativa; e) Registro Federal de Contribuyentes; f) Domicilio: calle o avenida, número exterior, número interior, colonia o fraccionamiento, código postal, localidad, y municipio o alcaldía; g) Geolocalización; h)</p>
---	---

	<p>Teléfono(s) fijo(s) y celular(es) y correo(s) electrónico(s); i) Número del Acta Constitutiva de la empresa, datos de identificación del notario o corredor público que la expidió, fecha de su protocolización y objeto social (en caso de ser persona moral); j) Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; k) Datos del representante legal de la empresa de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas primer apellido, segundo apellido y nombre(s), Teléfono fijo y celular, Identificación Oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte o Cédula Profesional), CURP y correo electrónico (para personas físicas y morales); l) Afiliación ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. m) Número total de trabajadores al momento de la solicitud de registro: Por sexo: Mujeres y Hombres; n) Actividad Económica especializada conforme al "Catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo" del Instituto Mexicano del Seguro Social contenido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización; ñ) Actividad o actividades que desea ser registrada en el</p>
--	---

	<p>padrón, y o) Actividad Económica Preponderante.</p> <p>2. Deberán de encontrarse a la fecha en la que se realice la solicitud de registro al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al Servicio de Administración Tributaria, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.</p> <p>3. Las personas físicas o morales que deseen incorporarse al Padrón y obtener el registro deberán establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar. Por cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y describir los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional. Para acreditar el carácter especializado se aportará información y documentación, conforme a los requerimientos de la plataforma, respecto a: capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, capital social, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio, experiencia, entre otros. Los servicios u obras especializados que deseen registrarse deberán estar contempladas dentro de su objeto social.</p>
--	---

	<p>4. Las personas físicas o morales que se registren en el Padrón a través de la plataforma electrónica deberán de ingresar en formato PDF o XML los siguientes documentos:</p> <p>a) Identificación oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte Vigente o Cédula Profesional) de la persona física o del representante legal de la empresa (PDF); b) Poder Notarial (PDF); c) Comprobante de nómina (XML); d) Acta Constitutiva y el objeto social vigente (PDF); e) Constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (PDF); f) Registro(s) Patronal(es) ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (PDF); g) Comprobante de Domicilio (luz, predial, teléfono) (PDF).</p> <p>La carga de documentos tendrá que realizarse en el formato establecido y deberán ser totalmente legibles, en caso contrario dichos documentos no serán tomados en cuenta al momento de su valoración.</p> <p>La Secretaría podrá requerir información o documentación adicional para efecto de lo dispuesto en el presente instrumento.</p> <p>El registro a que hace mención este acuerdo y de conformidad con el artículo 15, deberá ser renovado cada tres años. La STPS deberá pronunciarse respecto de la solicitud de</p>
--	--

	<p>registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar. Esta Secretaría negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley Laboral y el acuerdo publicado.</p>
<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes: [...]</p>	<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes: [...] <i>Párrafo reformado DOF 23-04-2021</i></p>
<p>Análisis: El reparto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) de las empresas es un derecho de la población trabajadora, que proporciona un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio de un salario, por lo que tiene derecho a participar de las ganancias obtenidas por el patrón o la empresa, siempre y cuando éstas se generen; esto se reconoce en el artículo 117 de esta Ley, mientras que en lo que corresponde al inicio de este numeral se señala</p>	<p>Análisis: En este artículo únicamente se reformó este primer párrafo en el que se señala de forma general que, este derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios se consagra en nuestra Constitución Federal, al estipularse en su fracción IX del apartado A del artículo 123. Toda vez que está fundado en los principios constitucionales de justicia social, al ser un valioso instrumento para el equilibrio entre los factores de la producción y al reconocer</p>

<p>introduutoriamente una serie de condicionantes normativas para este derecho. Condicionantes que posteriormente se desarrollan en VII fracciones, incluyendo una fracción IV Bis.</p>	<p>la contribución de la fuerza de trabajo a los rendimientos que obtienen las empresas. Igualmente contribuye a una mejor distribución de la riqueza, aumenta el nivel económico de los trabajadores, genera la buena marcha de las empresas al estimular la productividad y el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios por alcanzar una prosperidad.</p>
<p>Artículo 1004-A.- Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Reformado DOF 01-05-2019</i></p>	<p>Artículo 1004-A.- Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo orden en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella. Con independencia de lo anterior, el hecho de no permitir el desahogo de la inspección lo hará acreedor de una multa de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Reformado DOF 01-05-2019, 23-04-2021</i></p>
<p>Análisis: La fracción XXIV del artículo establece la obligación patronal de permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, por lo que de impedirla conlleva a una elevada sanción pecuniaria, sin especificarse en su texto la</p>	<p>Análisis: De acuerdo con este artículo se especifica una garantía de audiencia cuando no se permitiera el ejercicio de inspección de las autoridades competentes. Obligando a la empresa que no permitió la inspección, para que comparezca a exhibir la documentación que se le solicite, y de no hacerlo se le podrá</p>

<p>oportunidad de una comparecencia para evitar la mencionada infracción.</p>	<p>imponer las mismas sanciones que oscilan desde las 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida de Actualización. Cabe señalar que según lo publicado el 10 de enero de 2022 en el diario Oficial de la Federación, el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) es de \$96.22 pesos mexicanos.</p>
<p>Artículo 1004-C.- A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización. <i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Reformado DOF 01-05-2019</i></p>	<p>Artículo 1004-C.- A quien realice subcontratación de personal a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro correspondiente, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de esta Ley, se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes.</p> <p>Igual sanción a la establecida en el párrafo anterior será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación en contravención a lo estipulado en los artículos 12, 13, 14 y 15 de esta Ley.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Reformado DOF 01-05-2019, 23-04-2021</i></p>

<p>Análisis: Se considera subcontratación de personal dolosa cuando se transfieren los trabajadores de la parte contratante a la parte subcontratista de manera premeditada o deliberada con el fin de disminuir o afectar derechos laborales, tal como lo señala el artículo 15-D de esta Ley.</p> <p>Se precisa la sanción a dicha disposición según el valor de Unidad de Medida y Actualización (UMA) que oscilan desde 250 hasta 5,000.</p>	<p>Análisis: En el texto anterior del presente artículo estipulaba una sanción únicamente para quien contratara una empresa de <i>outsourcing</i> dolosamente, señalando una sanción de 250 a 5000 según el valor de Unidad de Medida y Actualización (UMA).</p> <p>En cuanto a este artículo reformado, se impone la multa a ambas partes, es decir a la empresa que presta los servicios de <i>outsourcing</i> dolosamente, así como a la que contrata estos servicios de la misma manera, elevando la sanción económica desde 2,000 hasta 50,000 respecto al valor de la Unidad de Medida y Actualización. Destacando que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes.</p> <p>La multa anterior en pesos mexicanos, según el valor actual del Unidad de Medida y Actualización, era desde \$24,055 (Veinticuatro Mil Cincuenta y Cinco Pesos 00/100 M. N.) hasta \$481,100 (Cuatrocientos Ochenta y Un Mil Cien Pesos 00/100 M. N.), y la sanción vigente es a partir de \$192,400 (Ciento Noventa y Dos Mil Cuatrocientos Pesos 00/100 M. N.), hasta \$4'811,000 (Cuatro Millones Ochocientos Once Mil Pesos 00/100 M. N.).</p>
---	---

Fuente: Elaboración propia

4.3 Análisis comparativo de los artículos adicionados y antecesores a la Reforma Laboral de la Ley Federal del Trabajo

Tabla 4. Análisis entre artículos adicionados y antecesores

Artículos Antecesores a la Reforma Laboral en materia de subcontratación (LFT 02-07-19)	Artículos Adicionados en materia de subcontratación (LFT 23-04-21)
<p>Artículo 41.- La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.</p> <p>El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.</p>	<p>Artículo 41.- La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.</p> <p>El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.</p> <p>Para que surta efectos la sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.</p> <p><i>Párrafo adicionado DOF 23-04-2021</i></p>
<p>Análisis: La sustitución patronal se caracteriza por la transmisión de la propiedad o de los bienes de la empresa o establecimiento por cualquier título, en todo</p>	<p>Análisis: En este artículo se establecen las mismas condiciones, pero se añade un párrafo en el que obliga al patrón anterior a ceder al patrón sustituto aquellos bienes</p>

<p>o en parte. Esto no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo, los derechos adquiridos y la estabilidad en el empleo de los trabajadores. En la sustitución patronal no sólo se transfieren derechos, sino también obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos anteriores a la sustitución.</p> <p>Esta figura laboral implica la responsabilidad solidaria y temporal del patrón sustituido con el nuevo patrón por todas las obligaciones contraídas con los trabajadores hasta por el término de seis meses. Por seguridad jurídica esto surte sus efectos a partir de la fecha de notificación a los trabajadores o al sindicato; concluido este término, sólo prevalecerá la responsabilidad del nuevo patrón.</p> <p>Para que se configure la sustitución patronal deben coexistir dos elementos esenciales: El objetivo que es, la transmisión de bienes, y otro subjetivo que es, el ánimo de continuar la subordinación.</p> <p>Cuando los trabajadores reciben o se adjudican los bienes de una empresa en pago por prestaciones devengadas, contractuales o por resolución de la autoridad laboral y se encargan directamente de su operación, no se considera una sustitución patronal.</p>	<p>esenciales para desarrollar la actividad principal de la empresa o establecimiento, para que esta transición patronal se lleve a cabo de manera correcta.</p> <p>Esto no únicamente aplica para las empresas subcontratadoras de servicios especializados o ejecutoras de obras especializadas sino también para aquellas empresas que son cedidas a un nuevo patrón.</p> <p>La transmisión de bienes de la empresa o establecimiento es un acto de carácter formal en donde una persona con derechos de propiedad sobre un determinado bien o activo transfiere estos derechos a otra persona</p> <p>Cabe agregar que cuando el trabajador aduzca la existencia de la sustitución patronal, y la persona física o moral en su calidad de patrón sustituto niegue tal carácter, a éste le corresponderá la carga de la prueba, en virtud de que la sustitución patronal es una figura jurídica en la cual sólo participan la parte patronal sustituta y la patronal sustituida.</p>
---	--

<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;</p> <p>II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.</p> <p><i>Fracción reformada DOF 02-07-1976</i></p> <p>III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;</p> <p>IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;</p>	<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:</p> <p><i>Párrafo reformado DOF 23-04-2021</i></p> <p>[...]</p> <p>VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.</p> <p><i>Fracción adicionada DOF 23-04-2021</i></p>
--	---

<p>IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;</p> <p><i>Fracción adicionada DOF 30-11-2012</i></p> <p>V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;</p> <p>VI. Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades, y</p> <p><i>Fracción reformada DOF 01-05-2019</i></p> <p>VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.</p>	
<p>Análisis: Por la naturaleza de las funciones de los directores, administradores y gerentes generales de las empresas son considerados como puestos de confianza de alto nivel ejecutivo, por esa razón no participan en las utilidades de las empresas. Los niveles intermedios tienen una limitación salarial aumentada en 20% del salario que corresponda al trabajador sindicalizado de mayor sueldo, medida que si bien es discriminatoria, pretende un reparto equitativo.</p> <p>Las personas cuyos ingresos deriven de su trabajo o que se dediquen al cuidado de</p>	<p>Análisis: Se considera que las excepciones hacia este numeral contravienen el espíritu del artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso d) de la Constitución. Adicionando un VIII párrafo a este artículo de la materia, el cual establece un tope al reparto de utilidades que anteriormente no se señalaba, consistente en un máximo de tres meses del salario del trabajador o del promedio de la participación recibida en los últimos tres años. Resaltando que se debe aplicar el monto que resulte mejor para el trabajador.</p>

<p>rentas o al cobro de créditos y sus intereses, tienen un límite de reparto de un mes de salario ya que en estos casos se estima que el rendimiento o utilidad no deriva de la intervención del trabajador, sino de la naturaleza de las actividades Este esquema de reparto de utilidades ha sido adoptado por la mayoría de las instituciones de crédito del país, por considerar que se dedican al cuidado del cobro de créditos y sus intereses.</p> <p>Por tanto, se advierte que el tope de un mes de salario de participación de utilidades de los trabajadores, sólo es aplicable a los patrones que obtengan ingresos, de manera exclusiva, del cuidado de bienes que produzcan rentas o del cobro de créditos y sus intereses; no así para aquellos que además de esas actividades reciben ingresos de otras operaciones, tal y como sucede en el caso de los bancos. Asimismo, no participan de utilidades los trabajadores domésticos ya que no laboran en centros de trabajo que tengan fines lucrativos. A los trabajadores eventuales contratados por tiempo fijo o por obra determinada que hayan prestado servicios en el ejercicio fiscal por un periodo mayor a 60 días. les corresponden también sus utilidades. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales, y los</p>	<p>Esta prestación también resulta ser aplicable para aquellas personas que estén laborando bajo un contrato de subcontratación.</p>
--	--

<p>trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo para efectos del cálculo de las utilidades a repartir, lo que se traduce en una medida privilegiada. En la fracción IV Bis del artículo 127, de la reforma laboral del 2012, se prevé lo siguiente. "Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades". Es indiscutible que los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella, por lo que deben participar en las utilidades; esto hace evidente la aplicación del reparto en empresas subcontratistas o prestadoras de mano de obra que carezcan de los requisitos legales.</p> <p>Para los trabajadores de empresas subcontratistas o prestadoras de mano de obra que no cumplan con los requisitos de exclusión, el contratante será considerado como patrón para los efectos de la Ley, lo que incluye todas las obligaciones laborales, de seguridad social y de reparto de utilidades.</p>	
---	--

Fuente: Elaboración propia

4.4 Análisis comparativo de los artículos derogados y antecesores a la Reforma Laboral de la Ley Federal del Trabajo

Tabla 5. Análisis entre artículos derogados y antecesores

Artículos Antecesores a la Reforma Laboral en materia de subcontratación (LFT 02-07-19)	Artículos Derogados en materia de subcontratación (LFT 23-04-21)
<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012</i></p>	<p>Artículo 15-A. Se deroga.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Derogado DOF 23-04-2021</i></p>
<p>Análisis: En la reforma laboral del 2012 se reglamentó el régimen de subcontratación de personal. Esto tuvo como finalidad evitar el abuso</p>	<p>Análisis: La subcontratación laboral que se encontraba regulada en el artículo 15-A de la ley de la materia hasta el día 22 de abril de</p>

<p>de la evasión o simulación del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón, puesto que, en la práctica de estas relaciones triangulares, salvo casos de excepción, se pretende eludir las responsabilidades laborales y de seguridad social (en especial el pago por reparto de utilidades). La proliferación de empresas prestadoras de servicios, también denominadas <i>outsourcing</i>, en un inicio se identificaba con la contratación de prestadores de servicios externos dedicados a las actividades no primordiales para la contratista, pero después corrompió en la tercerización de trabajadores que garantiza al receptor del servicio es decir al empleador original, por medio de un pago convenido, la contratación de personal, además del cambio de trabajadores cuando se requiera y la eliminación de pasivos y riesgos laborales, lo que si bien genera empleos, en muchos casos provoca la precariedad laboral de los trabajadores subcontratados, la afectación de los derechos de los trabajadores y la disminución de la calidad en el producto final; todo estos abusos en que se han incurrido son en perjuicio de los derechos laborales. Se pretende limitar este tipo de contrataciones en particular en las empresas filiales de servicios que integran un grupo empresarial y aquellas contrataciones dolosas en las que se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.</p>	<p>2021, y que se manifestaba como una excepción a la regla general de la relación laboral, en el que los trabajadores formaban parte tripartitamente, con una doble subordinación, fue expresamente prohibida, por lo que se deja de utilizarse, y se especifica detalladamente y de manera conjunta en el numeral 12 de esta ley, por lo que se deroga este artículo 15-A.</p> <p>Toda vez que queda prohibida de forma general la subcontratación de personal, cuando una persona física o moral proporcione o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Sin embargo, esta figura la contempla en el mismo artículo como “ejecución de obras especializadas”, así como la “prestación de servicios especializados” y 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 y resultaría redundante señalar de nueva cuenta esta figura.</p> <p>Se abre camino para regular actividades especializadas que por su naturaleza y para su realización, cumplimiento y desarrollo, requieren que un tercero asigne personal en favor de un beneficiario, y que podrán prestarse sólo que no tengan ninguna relación con el</p>
---	--

El precepto carece de total técnica legislativa, ya que las obligaciones legales por regla general deben redactarse en sentido afirmativo y las prohibiciones en negativo. En algunos aspectos el precepto refiere estas cuestiones en sentido afirmativo al señalar que este tipo de trabajo "Deberá cumplir con las siguientes condiciones" y "Deberá justificarse por su carácter especializado"; pero también expresa dos de estas condiciones en sentido negativo: "No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo", entonces si puede abarcar parte de las actividades sin llegar a esa totalidad señalada, y respecto a la otra condición "No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante", por lo que sólo tareas distintas, nunca iguales o similares. Todo ello genera confusiones e inseguridad jurídica, además de contradicciones, que hacen equivocada la aplicación, pero son circunstancias convenientes que las empresas de esta naturaleza argumentan a su favor.

En contradicción con la propia normatividad laboral en el último párrafo del presente artículo, se determina otro tipo de responsabilidad al indicar: "De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social", lo que implica que el contratante no tan sólo es responsable solidario o subsidiario de las obligaciones laborales y de

objeto social o con las actividades preponderantes del beneficiario.

Las empresas subcontratadoras "no podían abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo", la palabra totalidad les daba la posibilidad a estas empresas para ofrecer sus servicios de manera parcial a las empresas o demás entes que las requirieran, pero con esta reforma se prohíben estas prácticas, ya sean totales o parciales, siempre y cuando realicen actividades contempladas en el objeto social de las solicitantes.

<p>seguridad social, sino que es considerado como patrón para todos los efectos legales.</p>	
<p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012</i></p>	<p>Artículo 15-B. Se deroga.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Derogado DOF 23-04-2021</i></p>
<p>Análisis: La subcontratación del personal no se encuentra prohibida, siempre y cuando no se actualicen las condiciones previstas del artículo 15-A, ya que el objetivo de esta reglamentación es verificar el cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas subcontratadoras y evitar la simulación o contrataciones dolosas.</p> <p>Se establecen diversas formalidades para la celebración de los servicios a una empresa., en las que el contrato de prestación de servicios debe ser por escrito y la parte contratante deberá confirmar que la parte contratista cuente con la debida documentación, patrimonio y elementos para cumplir con las obligaciones. Sin embargo, no se actualiza algún tipo de sanción si se carece de elementos y condiciones propias del contrato.</p>	<p>Análisis: Este artículo derogado se contempla en el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo, misma que menciona la formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señalan el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número de trabajadores que participarán en dicho contrato. La figura del contratista no se prevé en la reforma laboral, al ser modificada bajo la figura de ejecución de obras especializadas, establecida en el artículo 12 de la ley de mérito.</p>
<p>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones</p>	<p>Artículo 15-C. Se deroga.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Derogado DOF 23-04-2021</i></p>

<p>aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables. <i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012</i></p>	
<p>Análisis: En cuanto a la correcta revisión de las condiciones de seguridad, de salud y medio ambiente en las que se encuentren laborando los trabajadores en las empresas contratistas, se señala una figura regulatoria en estos rubros, a través de la emisión de acreditaciones, pero carece de objetividad al no señalarla de forma específica.</p>	<p>Análisis: Se deroga porque quedan satisfechas las revisiones e incorporaciones realizadas por parte de la STPS hacia aquellas personas dedicadas a la prestación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas, conforme a los numerales 14 y 15 de la LFT y en el acuerdo del 24 de mayo de 2021. Además de contemplarse infracciones en el artículo 1004-A, cuando el patrón no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo orden en el establecimiento.</p>
<p>Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012</i></p>	<p>Artículo 15-D. Se deroga.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Derogado DOF 23-04-2021</i></p>
<p>Análisis: Lo que se prevé en este artículo es que cuando se detecte por parte de la autoridad laboral que el régimen de subcontratación es en forma dolosa, será sancionado el patrón mediante multa equivalente a 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.</p>	<p>Análisis: Se procedió con la derogación de este numeral, porque se prohíbe la esencia de esta actividad en el artículo 12 de la Ley Laboral, por lo que las empresas únicamente pueden realizarla cuando presten servicios especializados u ejecuten obras especializadas,</p>

	<p>conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de esta Ley y en el acuerdo anteriormente señalado, a través de los mecanismos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Apercibiendo a aquellas personas que llegaran a incumplir las condicionantes previstas, con dar vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes e imponiendo según sea el caso en concreto, una sanción pecuniaria de acuerdo al artículo 1004-C de la mencionada ley.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia

4.5 Optimización del Outsourcing

Una vez realizado el análisis comparativo entre los numerales que antecedieron a la reforma laboral de la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación y entre aquellos que nos rigen actualmente en el mismo rubro, se procede a señalar puntualmente los elementos por los cuales se considera que la reforma citada logró que la figura del *outsourcing* sea eficaz y eficiente en el entorno laboral y empresarial de México.

Al haberse prohibido la subcontratación de personal de forma general, se especificó e implementó un esquema en el que le permite al sector público o las empresas poder subcontratar a otras, con el propósito de ofrecer servicios especializados o ejecutar obras especializadas que no formen parte del objeto social o actividad económica preponderante de los entes solicitantes. Toda vez que en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la LFT se señalan las especificaciones propias de esta reformada modalidad de subcontratación, y que se eficientizaron al haberse derogado los apartados del A al D del artículo 15 de la ley anterior

a la reforma laboral, dado que se estos se enmiendan en los artículos 13 y 14 de la vigente ley.

Se advierte que el esquema permitido debe fomentar el desarrollo con la creación de empleos formales y combatir el desempleo y la informalidad, de ahí la necesidad de ajustar el esquema de subcontratación con mecanismos que den mayor seguridad a las personas trabajadoras mediante herramientas de vigilancia de las autoridades federales y transparencia y rendición de cuentas del sector empresarial

El esquema estipulado se desglosa en dos figuras, primeramente, en prestación de servicios especializados y secundariamente, en ejecución de obras especializadas; las principales diferencias entre ambas estriban en la actividad que se realiza, en el resultado, relación laboral, duración, remuneración económica y disposición de los medios. Las características de la primera figura consisten en que la persona que ha de desempeñar la actividad, se obliga a la prestación de ciertos servicios, trabajos o de una actividad en sí misma y no al resultado que aquella prestación produce, la remuneración pactada debe ser proporcional al tiempo de duración de los servicios contratados, y se realiza en situación de dependencia de quien los recibe, en una relación laboral con medios propios. Mientras que, en la segunda, la persona contratada debe conseguir un resultado determinado, teniendo en consideración el trabajo o actividad necesaria para lograrla, se fija la retribución en proporción al número o medida de la obra, y el resultado de la actividad dirigida a lograr es propuesta por una empresa independiente, poniendo sus propios medios materiales o sirviéndose de los de la empresa subcontratada.

Esta separación regulatoria es importante porque optimiza la figura genérica y prohibida de la subcontratación cuando se pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra persona, como lo establece el artículo 12 de la materia, ya que, en el artículo

posterior, se precisa su limitación objetiva al momento de intervenir o al contratar personal externo. Dentro de estas figuras también se da lugar a las agencias de empleo, que tienen como función el promocionar oportunidades de trabajo, siendo el vínculo entre los empleadores y candidatos. También se mencionan a las personas intermediarias que participan en el proceso de contratación de personal, limitándose en actividades como reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación. Ambas personas señaladas cumplen con funciones específicas que permiten tener mayor control, agilidad y accesibilidad al empleo, y no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

En concordancia con lo anterior, existe un nuevo y mejor control de las personas físicas o morales dedicadas a estas modalidades de contratación, toda vez que estas deben seguir un riguroso proceso de acreditación para poder ser incorporadas en un padrón único, mediante la plataforma que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) habilitó para este fin, de conformidad con el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y lo acordado en el DOF por parte de la titular de dicha Secretaría el día 24 de mayo de 2021, que tiene por objeto establecer las disposiciones de carácter general para el registro de las personas que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otra para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas en los términos a los que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo. El registro también será obligatorio para aquellas empresas que presten servicios u obras complementarias o compartidas en un mismo grupo empresarial, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaría a través de la Plataforma deberá pronunciarse en el plazo previsto por la ley laboral, generando un folio de ingreso a las aceptadas. El registro tendrá una vigencia

de tres años y será imprescindible para que las personas físicas o morales puedan prestar sus servicios conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, mismo que podrá ser renovado, cancelado o negado por parte de la Secretaría a través de la Unidad de Trabajo Digno, por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, según sea el caso aplicable.

Las personas que obtengan el registro señalado, deberán señalarlo en los contratos que celebren, así como el folio de la actividad u obra especializada vigente, también estarán obligadas a identificar plenamente a sus trabajadores con la empresa u otro ente que requiera el servicio especializado o la ejecución de la obra especializada, durante el desarrollo de sus labores en las instalaciones. Para todo esto, también se estableció un plazo de noventa días naturales para que todas aquellas personas dedicadas a la subcontratación se regularicen y reconozcan a sus trabajadores, de igual forma aplica para aquellas beneficiadas de estos servicios y reconozcan derechos laborales a los que están sujetos, con lo cual adquieren un pasivo por ley, debiendo instrumentar adecuadamente esa relación obligatoria. No obstante, al ser una nueva implementación nacional, a través de la Cámara Baja se logró establecer una prórroga de 30 días; y una vez vencido el plazo transitorio en materia de subcontratación laboral, a partir del 01 de septiembre de 2021 se debieron de haber registrado a los entes solicitantes y reconocido en la nómina al personal derivado de la subcontratación, de conformidad con la nueva publicación vespertina en el DOF el 31 de julio de 2021, realizada por la Secretaría Laboral.

Por otra parte, se optimiza esta figura en las diversas dependencias federales que velan por las condiciones laborales, fiscales y de seguridad social de los trabajadores, puesto que estarán facultadas para reportar de manera directa a la Secretaría del Trabajo y Previsión el incumplimiento de las obligaciones de las subcontratadoras, existiendo un cruce de

información ideal para evitar que se vulneren los derechos laborales y garantizando que las partes patronales actúen de manera imparcial, evitando privilegios. Razón por lo cual, se realizarán inspecciones recurrentes, y aquellos entes de subcontratación que no permitan estas inspecciones de las autoridades laborales y que no presenten la información solicitada, pueden hacerse acreedores de una multa de hasta 481,100 pesos mexicanos. Y aquellos que operen o que subcontraten servicios sin contar con el registro de la STPS, se harán acreedoras a nuevas multas de hasta 4'811,000 pesos mexicanos.; cifras según el valor UMA del año 2022.

Así mismo, en cuanto a los vicios ocasionados por la mala implementación del *outsourcing*, la persona física o moral que subcontrate estos servicios u obras será responsable solidariamente en caso de que la contratante no cumpla con sus obligaciones patronales, incluyendo las competentes con el Servicio de Administración Tributaria (SAT), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Se debe reconocer en todo momento los derechos laborales, periodo de antigüedad y el reparto de utilidades que tendrá como límite máximo el equivalente a tres meses de salario o el promedio recibido en los últimos tres años, siendo aplicable lo que resulte más alto, sin importar que sean trabajadores subordinados de empresas que se dediquen a la prestación de servicios especializados o ejecuten obras especializadas.

Si bien es cierto que, al haberse reformado, adicionado y derogado los artículos de la Ley Laboral, se propiciaron modificaciones a diversas leyes en materia de subcontratación para crear una armonía jurídica y evitar que exista discrepancia alguna, se logró optimizar el *outsourcing* a la luz de la razón lógica-jurídica, sin embargo, con las malas *praxis* ajenas a las precisiones legislativas que se pudieran generar con las nuevas herramientas y entre los

diversos entes implicados, resultaría difícil que se cumpliera totalmente con el objetivo deseado, que es otorgarles seguridad laboral y estabilidad económica tanto a las empresas como a los trabajadores del territorio mexicano, previniendo competencias desleales en el mercado.

Por todo lo anteriormente señalado, se precisa que, al existir prohibiciones, especificaciones, procedimientos, limitaciones, sanciones y mayor control, de conformidad con lo plasmado en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, objeto de estudio de la presente investigación., se satisfacen las necesidades previstas entorno a la figura del *outsourcing* en México, siéndola más eficiente y eficaz.

Capítulo 5. Conclusiones

En la presente tesis se expuso una figura de contratación muy utilizada por las organizaciones denominado *outsourcing* o comúnmente llamado tercerización o subcontratación. Inicialmente se realizó la recopilación de información sobre este trabajo investigativo asentando sus bases en precisiones conceptuales sobre la administración, la empresa, los recursos humanos, el *outsourcing* y el panorama de México en materia de subcontratación, siendo este último esencial para establecer el análisis comparativo planteado metodológicamente para dar respuesta a las dos premisas de esta investigación.

En principio, luego de todo lo expuesto, se puede manifestar que la administración es la disciplina de la optimización de los recursos, que resulta ser importante para poder transformar los elementos organizacionales en valores, tales como los recursos humanos, financieros, materiales e intangibles, a través de sus actividades de planeación, organización, dirección y control. A partir de las cuales se busca el mejor desempeño posible y la obtención de ciertos objetivos considerando las condiciones internas de la organización y de su entorno. Su proceso se condensa y perfecciona con otras ciencias que tienen como objetivo el beneficio de la sociedad.

Esta disciplina requiere de habilidades organizativas y de relaciones humanas para lograr que el esfuerzo humano sea más productivo, creando un entorno que le facilite una mayor potenciación de talentos, experiencia, conocimientos y aptitudes de las personas que conforman la estructura organizacional, de tal manera que puedan hacer sus contribuciones conforme a los objetivos de esta, coadyuvando para poderla hacer rentable y sostenible. Por lo que a menudo se recurre a la figura del *outsourcing*, terciarización o subcontratación en el que terceros proveen personal con estas cualidades.

El *outsourcing* surgió principalmente como una respuesta al proceso de globalización, sobre todo, porque las empresas necesitan estar preparadas para los acelerados cambios tecnológicos que exigen la innovación de productos, servicios, procesos y en todo lo demandado por el mercado. Ha significado un importante apoyo para aquellas empresas que desean tener un mayor crecimiento y la eficientización de sus actividades en algunas áreas en las que son más fuertes o que requieren de un alto grado de especialización.

La aplicación del *outsourcing* tiene larga data en la historia a nivel internacional, buscando siempre el mejor aprovechamiento organizacional, optimizando los procesos en cuestión de recursos humanos y de administración en general de los entes empresariales porque se vela por los recursos económicos con los cuales se cuenta, con la finalidad de obtener una mayor rentabilidad con simplemente aplicar este modelo, que se correlaciona con lo señalado por Fernández (1991) ya que la administración vela por lograr un incremento en la productividad, en la competitividad y en el éxito de las organizaciones.

Podría afirmarse que en la actualidad se ha podido demostrar que la tercerización es una herramienta útil para el crecimiento sólido de las empresas, siendo un recurso para reducir en forma significativa los costos. Este modelo busca resolver no sólo problemas financieros, sino también funcionales, en donde la empresa contratante busca alcanzar una mayor funcionalidad a la que tenía internamente por lo que países desarrollados han propagado la tercerización en el medio empresarial volviéndose una realidad desde hace varias décadas.

La empresa que externaliza diferentes actividades y competencias obtiene altos beneficios entre los que destacan la eficacia en las funciones que realizan, rentabilidad en los costos y un alto grado de efectividad en algunas en áreas en las que las empresas no optan por realizar y que resultaría muy costoso involucrarse o implementar. Con el *outsourcing*,

externalización o subcontratación, las empresas se pueden concentrar en aquellos rubros en los que les interesa tener un alto grado de dominio, con lo que estarían asegurando un mejor posicionamiento en el mercado. Es por ello que, de acuerdo con el cuadro comparativo se desprende que el reformado régimen de subcontratación en el territorio nacional implica enfoques relevantes en cuanto a sus funciones, los cuales son, la prestación de servicios especializados y la ejecución de obras especializadas, que permiten que los solicitantes de este tipo de servicios queden satisfechos por una o varias funciones que no formen parte de sus objetos sociales y que son llevadas a cabo por organizaciones especialistas de diversos rubros.

Así pues, se puede señalar que el fenómeno de la subcontratación se ha visto acompañado del fenómeno de la descentralización productiva, la cual supone una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios basada en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos de actividades de la empresa, no consideradas competencias básicas de esta, con independencia de que con anterioridad las viniera o no desempeñando. Resulta ser una forma de organización de la actividad empresarial, en virtud de la cual, una empresa decide no realizar directamente ciertas actividades, optando, en su lugar, por desplazarlas a otras empresas o personas individuales con quienes establece a tal efecto contratos de variado tipo (Castello, 2009).

De esta forma, la descentralización productiva es un fenómeno económico que no es uniforme, sino que acoge una tipología muy variada de supuestos de gran complejidad, caracterizados porque en ellos se opera una reducción o desmembramiento de la empresa como consecuencia de decisiones de táctica empresarial, lo que conlleva en muchos casos, desde el punto de vista social, laboral y jurídico, una serie de problemas, que mal enfocados por los gobiernos, pueden llevar a una merma de los derechos sociales de los trabajadores.

Al tratar de aprovechar el empuje de los consumidores en demandar mejores servicios a bajos costos y una refocalización de la competencia, el surgimiento de proveedores de *outsourcing* es cada vez mayor, aunque de manera paulatina, sin embargo, se puede tergiversar el uso de este modelo, al existir acciones indebidas que violenten en el entorno empresarial y con los trabajadores bajo esta modalidad, y siempre que se le observe como un mecanismo para no abordar las áreas problemáticas de la organización, delegando así funciones que tal vez sean por falta de tiempo o simplemente por desconocimiento.

Resultan indudables las ventajas existentes del uso de la figura del *outsourcing* desde el punto de vista administrativo, pero no hay que perder de vista el hecho de que esta figura se fundamenta en una serie de preceptos legales que la legislación mexicana no reconoce. Toda vez que no existe punto de comparación para tratar de equiparar a la renta de mercancía con la renta de trabajo desde la óptica jurídica.

Sin embargo, en los últimos años el *outsourcing* o la subcontratación, como se le conoce principalmente en México, ha sido estigmatizada como propiciadora de desventajas competitivas entre aquellas personas de giro empresarial que si cumplen sus obligaciones con las que no cumplen, resultando ser una práctica de simulación laboral y patronal, lo que ha significado una mala imagen para esta estrategia de negocios, cuya herramienta ha tenido mucho éxito en los países más industrializados. Si bien el *outsourcing* forma parte de una estrategia organizacional que permite lograr grandes ventajas, también puede conllevar ciertos riesgos, cuando es mal implementado, sobre todo porque se ha convertido también en una estrategia para evadir las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU), para eliminar prestaciones laborales, para no poder generar antigüedad, y para evadir cuestiones fiscales y de seguridad social. De ahí que desde el año 2012 se tuvieron que instrumentar algunas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en su Artículo

15 fracciones A, B, C y D, para proteger, no sólo a la clase trabajadora sino también para velar por los intereses del Estado. Sin embargo, las empresas mexicanas y extranjeras han sido propensas a experimentar de los beneficios del *outsourcing*, al aprovechar su laxa regulación; por lo que, finalmente el actual Gobierno Federal modificó y estableció un marco preciso para su implementación, sin dejar de considerar a la modernización y a la creación de empleos como factores importantes para el crecimiento de México, pero con el objetivo de defender los derechos laborales y de seguridad social, de pagar el debido tributo a la autoridad fiscal, de homologar un padrón de registro con una serie de requisitos para que las personas físicas o morales puedan brindar los servicios especializados de subcontratación, y de propiciar buenas prácticas en el sector empresarial; resultando ser los ejes centrales para que este sistema de contratación continúe siendo una herramienta de ayuda a la economía y al mercado laboral.

En este sentido, para actualizar las regulaciones del *outsourcing* en México fue aprobado el proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional, para que entre en vigencia un día posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) con fecha del viernes 23 de abril de 2021.

Respecto al propósito principal de estas medidas engloban: Eliminar las prácticas dañinas que van contra los derechos de los trabajadores, limitar los usos del *outsourcing*, evitar la evasión de impuestos, la defraudación fiscal y la evasión en el pago de cuotas

patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Transformando un modelo muy utilizado en el país, que además es uno de los más favorecedores para el teletrabajo.

El cambio más profundo que implicó la reforma es que prohíbe el uso del *outsourcing* en México, entendiéndose como actividad de una persona o empresa de poner a disposición de otros trabajadores para su beneficio. Su uso quedó limitado solo para solicitar personas que realicen servicios especializados o ejecuten obras especializadas, e impedida para quienes requieran de actividades esenciales que sean parte del esquema del negocio, es decir que las personas físicas o morales contratadas funcionan como proveedores externos de servicios, los cuales generalmente poseen un alto grado de especialización y experiencia en el cumplimiento de los procesos delegados, pudiendo ser estos operativos o de soporte. La finalidad de esta transferencia de responsabilidades es permitir que la empresa contratante sea capaz de enfocarse exclusivamente en aquellas actividades y áreas de negocio que son fundamentales y lucrativas para la organización, haciendo más eficiente el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

Otro de los cambios y condiciones que les imponen a las empresas que cuentan con personal subcontratado, fuera de las excepciones previstas por el nuevo marco legal, es que incorporen a este tipo de trabajadores a su nómina dentro de un tiempo establecido. Aparte de limitar la forma de subcontratar, establecieron como condición obligatoria para las subcontratistas el registrarse en el padrón de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), señalado en el capítulo anterior, y que, para solicitar este, las empresas de *outsourcing* en México deberán estar al día con sus obligaciones fiscales y seguridad social, y demás disposiciones. Las que logren registrarse, deberán proporcionar la información de sus contratos en bloques cuatrimestrales cada vez que culmine el periodo. Aunado de que en

caso que los responsables de las subcontratistas no permitan la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo a sus operaciones, serán sancionados con multas.

Adicionalmente, una de las medidas contempladas en la legislación es que no tendrán efectos fiscales de deducción los pagos o contraprestaciones, derivadas de la subcontratación de personal de actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante. Por último, si sucediera una simulación de prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, se les impondrán sanciones conforme a lo establecido en la ley laboral, y podrán ser considerados como objeto de defraudación fiscal.

Esta serie de procedimientos y de condicionantes son importantes para que aquellas que brinden estos servicios de *outsourcing* sean las que más valor les aporten a las beneficiarias, toda vez que es una herramienta poderosa para efficientizar los procesos operativos de una organización y que le permite adentrarse en sus funciones primordiales. Es indispensable que los entes que pretendan contratar servicios por *outsourcing*, se cercioren de que la persona contratada cumpla con las regulaciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo y que no sean esquemas únicamente para evadir la carga fiscal y patronal que como anteriormente y dolosamente se utilizaban.

Precisando lo referente al análisis comparativo, se concluye que, los actuales artículos 12, 13, 14, 15, 41, 127, 1004-A y C, son las bases en materia de regulación de la figura de la subcontratación de prestación o ejecución de servicios especializados en México, y conforme a lo que en ellos se establecen, así se deberá acatar en la práctica y en las demás leyes que contemplen esta figura o modalidad, prevaleciendo el orden jurídico, administrativo y empresarial, sin perjudicar las ventajas organizacionales y funcionales del *outsourcing*. Estos mencionados artículos permiten limitar y controlar estas prácticas a través de nuevos

mecanismos y coordinaciones entre los entes públicos y privados, así como el sancionar por el uso indebido de estas mismas. De forma que, esta nuevo régimen de subcontratación laboral estipulado en México cumple objetivamente con lo teóricamente señalado en el presente trabajo de investigación y en su alusivo análisis, y tal como señala Almanza y Archundia (2015) a este régimen, como un proceso empleado por una organización en el que otra es contratada para desarrollar una determinada área o función de la organización contratante, y cuyo objetivo de dicho proceso busca encontrar una fuente externa que pueda funcionar en un área del negocio de manera más eficiente, obteniendo así más tiempo y recursos para centrarse en los aspectos clave de la gestión empresarial, dentro de un marco de legalidad.

Las empresas o personas físicas que brinden estos servicios especializados o sean ejecutoras de servicios especializados, seguirán asumiendo un papel muy importante en las estrategias de negocio de las organizaciones en México, lo que les permitirá incrementar su productividad mediante la consolidación estratégica de esfuerzos, recursos materiales y humanos, al mismo tiempo en el que se tiene la seguridad de que las tareas encomendadas son efectuadas por un proveedor calificado, permitiéndoles una mayor flexibilidad, reducción de sus costos de operación, mejoras en sus capacidades productivas y elevar sus ventajas competitivas.

Finalmente, solo queda por agregar que la aplicación de este nuevo modelo de *outsourcing* especializado debe ir paralelo a un proceso de aprendizaje, a través del cual se eviten competencias desleales en el sector público y privado, para que de esta forma se aprovechen las notables bondades desde la óptica idónea, al dotar de un sustento legal a esta figura para evitar daños a los trabajadores y sin duda alguna, crear oportunidades de orden

económico a las empresas. Toda vez que asegura al trabajador y al empresario condiciones laborales y de seguridad, que coadyuven para garantizarles una calidad de vida digna.

Referencias

- Aguilera Marín, K. (2008). La subcontratación en los contratos de bienes y servicios del Estado. *Revista Jurídica de Seguridad Social* (14) 71-80.
- Almanza, M., & Archundia, E. (2015). El Outsourcing y la Planeación Fiscal en México. *Eumed.net, Enciclopedia Virtual*, 1-2018.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. (6ª. Ed). Caracas: Episteme.
- Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (1ª. Ed). México: Mac Graw Hill.
- Barcos, S. e integrantes de la Cátedra Administración I (2010). Ficha de Cátedra “Áreas Funcionales”.
- Bensusán, G. (2007). La Subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación? En A. Bouzas Ortiz, *Propuestas para una reforma laboral democrática*, (pp. 131-147). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XLI, núm. 121, enero-abril de 2008, pp. 213-243.
- Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XLVII, núm. 141, septiembre-diciembre de 2014, pp. 921-953.
- Cabanellas de Torres, G. (2014). Diccionario | Enciclopedia Jurídica Online Diccionario Jurídico en Línea. Diccionario Legal Online. Términos Jurídicos. Palabras Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano y de otras Jurisdicciones. Recuperado el 18 de marzo de 2018 de Law Journal: <http://diccionario.leyderecho.org/subcontrato/>
- Castello, A. (2009). La subcontratación y las relaciones de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 53- 87.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (5ª. Ed). México: McGraw-Hill.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 5 de febrero de 1917 en el Diario Oficial de la Federación, y última reforma de 27 de agosto de 2018 publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Dávalos Morales, J. (2009). La Corte y el Outsourcing. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (9), 177-179. Echaiz Moreno, D. (2008). El Contrato de Outsourcing. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* (122), 763-793.

Del Pilar, M. (25 de enero de 2021). *Nueva ley de outsourcing impactaría las ventas de las empresas que viven de la subcontratación laboral*. *El Economista*. Recuperado de: www.economista.com.mx/empresas/Nueva-ley-de-outsourcing-impactaria-las-ventas-de-las-empresas-que-viven-de-la-subcontratacion-laboral-20210125-0089.html

Dessler, G: (1990). *Organización y Administración*. (1ª. Ed). México: Prentice Hall Int.

Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Gobernación (23 de abril de 2021). *Decreto en materia de Subcontratación Laboral*. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021

Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Gobernación (24 de mayo de 2021). Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5619148&fecha=24/05/2021

Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Gobernación (31 de julio de 2021). *Decreto de Edición Vespertina en materia de Subcontratación Laboral*. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5625445&fecha=31/07/2021

Duque, J., González, C., & García, M. (2014). Outsourcing y Business Process Outsourcing desde la Teoría Económica de la Agencia. *Entramado vol.10 no.1 Cali*, 1-22, www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032014000100002.

Fuentes, A. (2015). Análisis del régimen de subcontratación o outsourcing en México. *Numero 12, Gennaio, Issn 2035-6633*, 44-58.

Guzmán, E. (2016). Panorama del Outsourcing en México. *Universidad Nacional Autónoma de México (Tesis)*, 1-105.

Hernández & Rodríguez, S. (2000). Fundamentos de Administración, (1ª. Ed). México: Mc Graw Hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, Ch. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. (1ª. Ed). México: McGraw Hill.

Larrañaga, E. (1991). El Derecho laboral en México: realidad y encubrimiento. México: Universidad Autónoma Metropolitana- Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 y con última reforma del 30 de noviembre de 2012, publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 y con última reforma del 02 de julio de 2019, publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 y con última reforma del 23 de abril de 2021, publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Martínez, M. D. (31 de enero de 2018). *Retiran propuestas de modificaciones al Outsourcing*. El Economista. Recuperado de:
<https://www.economista.com.mx/empresas/Retiran-propuestas-de-modificaciones-al-outsourcing-20180131-0018.html>

Medrano, S. (2019). Implicaciones de la figura del outsourcing en los derechos laborales y ganancias de las empresas en México: un análisis comparado. Acta univ vol.29 México 2019 Epub.

Mintzberg, H. (1991). Diseño de Organizaciones Eficientes. (1ª. Ed). Argentina: El Ateneo.

Natividad Sánchez, T. H. (27 de septiembre de 2010). *Foro "Por un mercado laboral más eficiente"*. Secretaria del Trabajo y Previsión Social Recuperado de:
http://www.stps.gob.mx/bicentenario_plantilla/micro_frl/7Tomas_Natividad_Sanchez.pdf

- Notimex. (5 de marzo de 2018). *Las Outsourcing, ¿tienen obligaciones fiscales*. Idconline. Recuperado de: <https://idconline.mx/fiscal-contable/2018/03/05/las-outsourcing-tienen-obligaciones-fiscales>.
- Olmedo, A. (2015). La Vulneración actual de los derechos de los trabajadores contratados en el Régimen de Subcontratación u Outsourcing en México. *Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (Tesis)*, 1-215.
- Pin, J., & Sáenz, I. (2002). Outsourcing de Recursos Humanos. *Occasional Paper 3/4, IESE Business School - Universidad de Navarra*, 1-45.
- Salas, C. (2016). Nuevas y viejas máscaras de la subcontratación en el capitalismo contemporáneo. *CDC vol.33 no.93*. Disponible en: ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1012-25082016000300002&script=sci_arttext
- Tena, R & Morales, H (2017). *Ley Federal del Trabajo: Teoría y práctica*. México: Trillas.
- Tenorio, N. (2016). Teorías del Outsourcing. *Universidad Seminario Evangélico de Lima (USEL)*, 1-24.
- Trejo, K. (2010). Repercusiones de las exigencias de trabajo derivadas del outsourcing en la salud de los trabajadores. *El Cotidiano, núm. 163, ISSN: 0186-1840*, 99-104, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32515913012>.
- Vázquez, B. & Orozco (2019). El outsourcing como estrategia organizacional para la competitividad. *Estrategias, Mercados E Instituciones Financieras*. Vol. 13: Los Retos de la Competitividad ante la Industria 4.0.
- Werther, W (1995). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. (1ª. Ed). México: McGraw-Hill.