

ALCANCES DE LA REFORMA QUE PROHIBE EL OUTSOURCING EN MÉXICO REFORM THAT PROHIBITS OUTSOURCING IN MEXICO

Luis Javier Torres Ponce

Division Academica de Ciencias Sociales y Humanidades

ORCID: 0000-0001-5609-8316

Artículo Recibido: Septiembre de 2022. Aceptado: Octubre de 2022.

RESUMEN. La subcontratación u outsourcing, es una práctica aceptada mundialmente, que tiene como finalidad reducir costos administrativos empresariales, hacer más eficientes a las empresas, perfeccionando las actividades propias al especializarse en cada sector de la cadena productiva empresarial. Sin embargo, en muchos de los casos esta figura se ha desvirtuado para crear una especie de subcontratación artificial o simulada, dañando gravemente las relaciones laborales entre patrones y trabajadores, creando una desigualdad de importantes dimensiones comparado con las y los trabajadores que no se ven afectados con estas prácticas, que, además de ser inmorales, en la mayoría de los casos son ilegales, creándose así trabajadores de primera, segunda y hasta de tercera.

Palabras Clave: reforma; laboral; Outsourcing; Subcontratación; tercerización; prohibición; en; México.

ABSTRACT. outsourcing is an accepted practice all over the world, its objective is to reduce business administrative costs, making companies more efficient, perfecting its own activities by specializing in each sector of the business production chain. However, in many cases this figure has been distorted to create a kind of artificial Outsourcing, seriously damaging labor relations between employers and workers, creating an inequality of significant dimensions compared to the workers who are not affected with these practices, which in addition to being immoral are illegal, thus creating first, second and third class workers.

Keywords: Labor; reform; Outsourcing; Subcontracting; outsourcing; prohibition; in; Mexico.

INTRODUCCIÓN.

En la práctica de la subcontratación simulada, se aparenta una subcontratación de personal, es decir, se realizan contratos para el suministro de recursos humanos y se facturan servicios de personal sin que en la realidad suceda esto, toda vez que el personal se encuentra materialmente contratado por el empleador y únicamente se traslada al personal a otro registro patronal, ya sea de un tercero externo o una empresa constituida expresamente por el propio patrón, o contratando estas últimas a trabajadores de los cuales ejercen relaciones laborales de derecho y no de hecho, pues estos se encuentran subordinados a favor de la contratista y no de la contratante, logrando con esto, que la relación laboral se escinda de manera formal y artificial, en la que la parte patronal, se queda con los derechos de la relación laboral, especialmente el de subordinación y las obligaciones las transfiere a empresas que generalmente no cuentan con activos.

Afectando a los trabajadores en gran medida en sus prestaciones laborales, entre ellas, el no recibir reparto de utilidades o que dicho reparto sea ínfimo o muy inferior al que debería corresponder; pueden verse también

afectadas sus prestaciones de seguridad social, al existir una disminución en el pago de cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, en adelante), por lo que el pago de vacaciones, aguinaldo y liquidaciones se realizan con frecuencia en la práctica en proporción al salario registrado ante el instituto y no en proporción al real; en el mismo sentido sufren una afectación equivalente dentro de sus fondos de ahorro, tanto para el retiro, como para comprar casa; y se obstaculiza la generación de antigüedad dentro de la empresa para los trabajadores subcontratados.

Teniendo en mente lo anterior, es de notarse que hoy día no se conoce el número exacto de los trabajadores afectados por los mencionados esquemas de subcontratación, ya que en diversas dependencias se tienen diferentes cifras, por ejemplo, en cuanto toca a la seguridad social, el IMSS reportó – al 31 de diciembre de 2020 – que tenía la cantidad de 19,773,732 puestos de trabajo y 1,000,414 de patrones (IMSS, 2021). Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía a través del Resultado de la Encuesta Nacional de ocupación y empleo,

señala que al mes de diciembre del 2020 existía la cantidad de 55,400,000 de empleados (INEGI, 2020). Asimismo, dicha dependencia en el último censo económico realizado reportó que existían 4,685,356 de personas afiliadas al IMSS que no pertenecían a la razón social para la que realmente trabajaban (INEGI, Censo económico, 2019). Dicha cantidad representaba casi un 23.5% de la cantidad total de afiliados al IMSS y casi un 13% de los y las trabajadoras que tiene registrados la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -en adelante STPS- como asalariados. Es de mencionar que el censo referido no especifica si el salario base de cotización con el que se les dio de alta ante el IMSS es el que realmente percibían las y los trabajadores.

Por su parte, Romero Aranda (ROMERO, 2021) refiere que para el año 2019 en México existían al menos 6,000 empresas con 7,600,000 trabajadores contratados a través de la figura de la subcontratación u *outsourcing agresivo* a nivel nacional y que presuntamente son evasores de impuestos, cifras que son coincidentes con el estudio realizado por la Universidad Autónoma de

Chapingo (UACH), denominado evasión sueldos y salarios (ZAMUDIO, 2020).

En el mismo contexto, la Confederación Económica del Trabajo (WEC, por sus siglas en inglés) hace referencia que, para antes de la pandemia del virus SARS-COV-2, México tenía el cuarto lugar a nivel mundial, al ocupar 4,685,356 de trabajadores bajo el esquema de subcontratación por agencias de colocación, estando por debajo solamente de países como Estados Unidos de Norte América, China y Japón, quienes tenían subcontratados respectivamente a 16, 11.7 y 4.8 millones de trabajadoras y trabajadores (WEC, 2021, pág. 11).

BREVE PANORAMA INTERNACIONAL.

La palabra *outsourcing* es una palabra que proviene del idioma inglés, y tiene dos raíces etimológicas, *out* que significa en español “igual o afuera” y *source* con significado de “fuente u origen”. Así entendida, literalmente puede traducirse al español como “suministro desde el exterior” o “aprovisionamiento externo”. Esta figura es aceptada y reconocida en prácticamente todo el mundo, según se estableció en 1998 por la Organización Internacional del trabajo

(OIT O. I., 1998), organización que recomienda a sus estados miembro – entre ellos México – legislar sobre la figura de subcontratación (OIT O. I., 2000). Para tales efectos, la OIT aporta un proyecto de convenio y el proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación, mismos que tienen como finalidad principal el regular la relación laboral, velando por los derechos de las y los trabajadores bajo dicho régimen.

Entre las particularidades del convenio de la OIT (OIT O. I., 1998), podemos encontrar la definición de las expresiones “trabajo en régimen de subcontratación” “Subcontratista” e “Intermediario”. Su principal objetivo es salvaguardar los derechos de los trabajadores para que no se vean menoscabados por encontrarse laborando bajo dicho régimen.

Artículo 1

A.- La expresión «trabajo en régimen de subcontratación» designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en

condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y cuando:

- i. El trabajo se realiza con arreglo a un acuerdo contractual directo entre el trabajador en régimen de subcontratación y la empresa usuaria, distinto de un contrato de trabajo, o*
- ii. El trabajador en régimen de subcontratación es puesto a disposición de la empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario;*

B.- El término «subcontratista» designa a una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con ésta;

C.- El término «intermediario» designa a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores.

No obstante, los países miembro de la organización establecieron dentro de su normatividad nacional los aspectos y consideraciones que mejor estimaron para sí, sin que se llegara a aplicar el convenio internacional propuesto por la OIT. Exploraremos a continuación algunos ejemplos para ilustrar esto.

Argentina (Argentina, 2021), regula la figura de la subcontratación y establece responsabilidad solidaria de todas las obligaciones de la relación laboral y las que deriven de la seguridad social entre el tercero contratante y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado sus servicios independientemente de cuál sea el acto nombre o estipulación que le den a la contratación de estos servicios.

- *Venezuela* (Venezuela, 2021), prohíbe la “intermediación laboral”, además, la señala como simulación o fraude que cometen los patrones, en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de las leyes laborales. Permite la contratación de obras y servicios conexos, siempre y cuando estos no sean realizados para

defraudar a la ley, por que en tal caso se considerarán intermediarios.

- *Chile* (Chile, 2021), realiza una distinción entre las figuras de “subcontratación laboral” y “suministro de trabajadores”, estableciendo que en la subcontratación la potestad de mando es ejercida por la empresa subcontratista. Establece así mismo que el objeto del contrato es *civil* o *comercial* entre la empresa principal y la subcontratista, para la ejecución de una obra o la prestación de un servicio. En la tercerización, en cambio, el poder de mando es ejercido por la empresa usuaria del suministro y el contrato solo tiene por objeto el suministro de personal.

REFORMA LABORAL 2021.

En México, la Subcontratación, fue reconocida desde que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, específicamente dentro de sus artículos 12, 13 y 14, reafirmando este reconocimiento con la reforma realizada en el año 2012; misma que conforme a la exposición de motivos, tenía como finalidad, evitar las relaciones de trabajo clandestinas

o disimuladas, procurando mejores condiciones laborales en favor de los trabajadores, considerando a la parte contratante como patrón para todos los efectos legales (DOF, 2012), pretensión que podemos encontrar principalmente dentro de los artículos 15, 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, donde se establecen definiciones como *Contratistas, Trabajadores y Contratantes*, así como las condiciones requeridas para considerar subcontratación a la relación comercial efectuada y no decretarse una obligación solidaria a la parte Contratista, entre ellas:

a) no debía abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo;

b) debería justificarse su carácter especializado; y

c) no podría comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

En el año 2020, el grupo parlamentario de la Cámara de Diputados perteneciente a Movimiento de Regeneración Nacional (San Lázaro, 2021) y el Poder Ejecutivo Federal – a través de la Titular de la STPS, Luisa María

Alcalde Luján – manifestaron que la intención de la reforma anterior no había sido suficiente, sino al contrario, fue “letra muerta”, ya que solo logró que el esquema de subcontratación proliferara en los últimos años, en decremento de los derechos de la clase trabajadora, permitiendo que muchos patrones abusaran y distorcionaran este esquema, deslaborizando las relaciones obrero patronales, evitando el pago de diversas prestaciones a los trabajadores, además de realizar simulaciones, defraudación fiscal y obtener beneficios fiscales indebidos (LÓPEZ Obrador, 2020), por lo que se presentó una iniciativa legislativa para modificar entre otras, la Ley Federal del Trabajo, misma que entró en vigor de forma escalonada en el mes de abril del año 2021 (DOF D. O., 2021) y que para mejor comprensión en su alcance, realizamos el comparativo con la LFT 2012.

LFT 2012	LFT 2021
<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>(Sin Reformas)</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</p>

	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>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.</p> <p>(Reformado 30 de abril de 1970)</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. 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>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</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</p>

<p>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>(Sin Reformas)</p>	<p>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.</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:</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</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. 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</p>

<p>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.</p>	<p>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</p>
<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> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al</p>	<p>Artículo 15-A. Se deroga.</p>

<p>servicio del contratante.</p> <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>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 derivan de las relaciones con sus trabajadores</p>	<p>Artículo 15-B. Se deroga</p>
<p>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones 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.</p>	<p>Artículo 15-C. Se deroga.</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>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>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</p>

<p>(se adiciona la fracción VIII)</p>	<p>la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes: 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>Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.</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. 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>

En fecha 25 de mayo de 2021, se publicaron las disposiciones generales para las personas que presten servicios o ejecuten obras especializadas en las que se reitera que en nuestro país se prohíbe la subcontratación de personal, pero se permite la subcontratación de servicios especializados, con las siguientes salvedades (STPS, 2021):

- A) Que el o los servicios que preste la empresa contratista, no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la -Contratante-beneficiaria; y
- B) La contratista deberá contar con el registro establecido por la STPS (renovado cada tres años), estableciendo con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar y acreditar el carácter especializado de las mismas, presentando ante el registro de prestadoras de servicios especializados u obras especializadas (REPSE) a través de su página electrónica <http://repse.stps.gob.mx>, la siguiente documentación:
 - a) Identificación oficial del Representante Legal o de la persona física; b) Poder

Notarial; c) Comprobante de nómina; d) Acta Constitutiva; e) Registro federal de contribuyentes; f) Registros Patronales; g) Comprobante de domicilio, así como manifestar diversa información respecto a su estatus corporativo y de sus trabajadores, y estar al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

En caso de no cumplir con las condicionantes anteriores, se les podrán aplicar tanto a la beneficiaria como a la contratista, multas de hasta 50,000 UMAS, medida que para este 2021, tiene un valor en pesos mexicanos de 89.62, siendo la multa más alta por la cantidad de \$4,481,000.

El artículo tercero transitorio de la reforma, establece que las personas físicas o morales prestadoras de servicios de subcontratación, debía obtener su registro ante la STPS en un plazo de 90 días naturales, contados a partir de la publicación de las disposiciones carácter general, ya que éstas fueron publicadas el 25 de mayo 2021, con fecha de vigencia al día siguiente de su publicación, su fecha límite de inscripción ante el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) es el 26 de agosto y al día 26 de julio del mismo año se encuentran registradas 9,460 empresas,

(REPSE, 2021) motivo por el cual el 31 de julio del presente año, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto para ampliar el plazo de cumplimiento para el 01 de septiembre de 2021 su vigencia (Social, 2021), registrándose en esa fecha un total 43,668 empleadores que prestan servicios especializados, cifras que sigue incrementado, ya que a casi un año de la publicación de la reforma, en el mes de abril del 2022, una cantidad total de 103,803 empleadores se han registrado.

Es claro que la actual reforma pretende regular una de las relaciones laborales atípicas, la subcontratación. Son atípicas, puesto que rompen con el binomio “Patrón-Trabajador”, como también lo pueden ser la subcontratación, la intermediación o tercerización laboral, la contratación dolosa de trabajadores bajo esquemas de asimilados a salarios, entre otras.

No obstante, en dicha reforma y exposición de motivos, no se precisa ni se separan las figuras de subcontratación y tercerización o intermediación de personal, aunque ambas se encuentran en presencia de una relación tripartita “Contratante, Trabajador y Contratista”, existen notas que las distinguen

y por tanto creando consecuencias diversas de hecho y derecho.

Por cuanto hace a la Subcontratación, la podemos encontrar en su sentido estricto y amplio, en el primero, corresponde a una acción de subcontratar, por lo que supone por lo menos de dos contratos, un contrato base y otro derivado de entre una de las partes de este último y un subcontratista. En sentido amplio, la subcontratación no requiere la condición de un contrato base previo, sin embargo, se forma con las empresas que auxilian a la contratante a prestar el servicio o a ejecutar la obra que pretenda realizar, en ambos casos la empresa auxiliar es el empleador real y formal de los trabajadores involucrados, quienes se encuentran expuestos a grandes riesgos, sobre todo a la insolvencia de su empleador o al incumplimiento del pago de las cuotas de seguridad social que correspondan (PUIG Farras, 2011).

En lo que refiere a la tercerización o intermediación laboral, podemos identificar que existe, cuando se contrata mano de obra o uso de fuerza de trabajo o, en otros términos, funciones de gestión de personal, mismos que pueden ir desde la simple consecución y selección de personal hasta

funciones de nómina, afiliación a seguros sociales, disciplinarias y de capacitación. También puede aplicarse cuando una empresa (Contratista), pone a disposición de otra (Contratante), por el pago de una cantidad económica determinada, los servicios laborales de sus empleados, reteniendo aquella la calidad de patrón (UGARTE, 2007).

Es así, podemos encontrar diferencias entre ambas figuras, dentro de la Subcontratación la potestad de mando (subordinación) es efectivamente ejercida por la contratista y en la tercerización esta la ejerce la contratante y el contrato que se celebra en ambos esquemas es distinto, en la subcontratación la relación contractual, es eminentemente civil o mercantil ya que su objeto es que la Contratista ejecute una obra o parte de ella o en su defecto proporcione un servicio para el cumplimiento de una etapa productiva, mientras que en la tercerización el objeto invariablemente es el suministro de trabajadores (UGARTE, 2007).

Las complicaciones de los trabajadores en ambas figuras son distintas, en la subcontratación, el problema más visible, es que el patrón cumpla con las obligaciones laborales y de seguridad social

correspondientes, la equiparación de las condiciones salariales entre los trabajadores que se encuentran en este esquema y los que se encuentran contratados directamente con la dueña de la obra, y acreditar la responsabilidad subsidiaria de la beneficiaria. En la tercerización o suministro los problemas son más graves, pues no se tiene certeza respecto de quien tiene la titularidad de empleador para efectos legales laborales y la empresa usuaria no se hace responsable ni directamente ni indirectamente como responsables solidarios o subsidiarios, ya que el salario lo paga la empresa Contratista, y se tiene un contrato de carácter civil con ésta y la beneficiaria, dejando en el aire una serie de derechos especialmente los de carácter colectivo ya que es difícil que se sindicalicen o puedan negociar colectivamente alguna prestación dentro de la empresa que trabajan (UGARTE, 2007, pág. 9).

Sin duda, hablar de tercerización de relaciones laborales tiene como finalidad el realizar un beneficio a una de las partes de la ecuación generalmente a la más fuerte en perjuicio de la más débil, pretendiendo deslaborizar la relación empleado-patrón, para tratar de encuadrarla o disfrazarla a

través de figuras de diversa índole, perdiendo la parte trabajadora los derechos conferidos por la legislación laboral, pues invariablemente la intención es generar un ahorro económico o administrativo a la parte contratante con base a la precarización laboral.

Si bien, la Subcontratación y la Intermediación son figuras de tercerización laboral, no son las únicas que existen, ya que en el mismo supuesto se encuentra la prestación de servicios personales, -figura que no se ocupa la reforma- que tiene como fin la contratación de prestadores de servicios autónomos o independientes, cuando en la realidad son trabajadores desprotegidos de los derechos que les conceden las leyes laborales. Esta modalidad que se realiza cuando las partes, beneficiaria y el prestador de servicios personales independientes (trabajador), celebran un contrato de carácter civil o mercantil para que este le preste ciertos servicios a aquella, en lugar de un contrato individual del trabajo (OIT, 2000), esta figura quedará como tema de estudio en diverso artículo, pues si bien es una forma de deslaborizar el binomio patrón-trabajador, en una relación de contratación simulada, ésta

no requiere de manera forzosa la intervención de una tercera figura.

CONCLUSIONES.

- a) Que la figura de subcontratación es una forma atípica en la que se efectúan las relaciones laborales, que en muchas de las veces ésta figura se ha desvirtuado para veneficio de una parte y perjuicio de otra, la que por lo general es la más débil del binomio Patrón. Trabajador.
- b) Que, a casi un año de la publicación de la reforma laboral, y que se escribieron estas líneas, se han inscrito un poco más de cien mil empresas que prestan servicios de subcontratación laboral al REPSE, sin que se tengan datos exactos de los trabajadores subcontratados, ni de las actualizaciones en sus prestaciones laborales.
- c) Que la figura del outsourcing o subcontratación laboral se encuentra no es la única forma atípica de la relación laboral que requiere ser regulada, y que existen otras figuras que desprotegen aún más a la parte trabajadora, por lo que la presente reforma, dependiendo

de los resultados sociales que arroje su aplicación podría ser un avance, pero no el final, para encontrar un verdadero equilibrio entre las relaciones obrero-patronales.

LITERATURA CITADA

- Argentina. (2021). Ley No 20.744. Ley de contrato de trabajo. Argentina. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/texto>
- Chile. (2021). Ley No 20,123. Ley que regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-94057_recurso_1.pdf
- DOF, D. O. (30 de noviembre de 2012). Reforma Ley federal del trabajo. Reglamenta la subcontratación. CDMX.
- DOF, D. O. (2021). Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Prohíbe la subcontratación. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf
- IMSS. (2021). Reporte 20/021. Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social. Obtenido de [http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202101/020#:~:text=Al%2031%20de%20diciembre%20de%202020%2C%207%2C526%2C600%20\(siete%20millones%20quinientos,los%20servicios%20m%C3%A9dicos%20del%20IMSS.](http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202101/020#:~:text=Al%2031%20de%20diciembre%20de%202020%2C%207%2C526%2C600%20(siete%20millones%20quinientos,los%20servicios%20m%C3%A9dicos%20del%20IMSS.)
- INEGI, I. N. (2019). Censo económico. personal ocupado subcontratado en las entidades económicas Outsourcing., 13-15. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198671.pdf

- INEGI, I. N. (24 de diciembre de 2020). Resultado de la encuesta Nacional de Ocupación y empleo, cifras al mes de diciembre 2020. Comunicado de prensa 660/20. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/iooe/iooe2020_12.pdf
- Ley Federal del Trabajo LFT 2021. (01 de enero de 2021). Cámara de Diputados. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf
- LÓPEZ Obrador, A. M. (12 de noviembre de 2020). Iniciativa para regular la subcontratación ilegal. Obtenido de youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=DUQj2IRVzW0>
- OIT, O. I. (Junio de 1998). Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2a.htm>
- OIT, O. I. (2000). Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>
- OIT, O. I. (26 de febrero de 2000). Proyecto de convenio sobre el trabajo en regimen de subcontratación; 86a reunión de ginebra 1998. aprobada por RH .
- PUIG Farras, J. (2011). Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación, Informe final proyecto Redlat. Medellin Colombia: Escuela Nacional Sindica.
- REPSE. (25 de julio de 2021). Repse.stps.gob.mx. Obtenido de <https://repse.stps.gob.mx/>
- ROMERO, A. C. (2021). El Outsourcing, Tercerización o subcontratación laboral. Ciudad de México: Thomson Reuters.
- San Lázaro, P. L. (2021). Gaceta parlamentaria No. 5758-VIII. Proyecto de decreto que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de las leyes Federal del Trabajo, del Seguro Social, y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Así como del Código Fiscal de la Federación y de México: Palacio legislativo de San Lázaro. Recuperado el 2021

- Social, S. d. (31 de julio de 2021). Decreto por el que se reforman los artículos Transitorios Primero, Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto y Séptimo del "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. DOF.*
- STPS, S. d. (25 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 las que se refiere el artículo 15 de la ley Federal del Trabajo. DOF.*
- UGARTE, J. L. (2007). Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y suministro de trabajadores en la nueva Ley Chilena. Revista del Tribunal regional del trabajo, 15a región(30), 2-3.*
- Venezuela. (2021). Ley orgánica del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras . Obtenido de <http://www.onapre.gob.ve/index.php/publicaciones/descargas/finish/43-ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras/210-ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras>*
- WEC, W. E. (2021). The voice of labour Market Enablers. Economic report. Obtenido de <https://wecglobal.org/uploads/2021/02/WEC-Economic-Report-2021.pdf>*
- ZAMUDIO, S. F. (2020). Evasión en sueldos y salarios: redes de Patronos. Ciudad de México: Universidad de Chapingo.*