



MÁS ALLÁ DE LOS BENEFICIOS DE LA REFORMA DE 2021 A LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO

BEYOND THE BENEFITS OF THE 2021 REFORM TO OUTSOURCING IN MEXICO

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTÍZ¹

ANA BELÉN TORRES LÓPEZ²

RESUMEN: A través de esta investigación se analizará el fenómeno de la subcontratación, ya que es un tema de gran relevancia a nivel mundial, y en México, actualmente es más notable por la reciente reforma³. Dicha reforma, sin duda ofrece una gran cantidad de derechos que pueden ser aprovechados por los trabajadores, pero se debe analizar a profundidad todo el esquema que conlleva las modificaciones, y aquellos aspectos que resultan una posible opción para salirse por la tangente y no dar cumplimiento a la esperada reforma, que tomó años poder convertirse en ley. Por lo que, con este trabajo, se busca brindar al lector un panorama completo tanto de la reforma, como de la figura de la subcontratación y realizar juicios respecto si se están cumpliendo los objetivos de la misma.

¹ Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Maestro en Sociología del Trabajo por la Universidad Autónoma Metropolitana y Doctor en Derecho por la UNAM.

Contacto: < bouzas@unam.mx >, ORCID: <<https://orcid.org/0000-0003-1178-5942>>.

² Maestranda en Derecho en el Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Contacto: <anatorreslopez@outlook.com>, ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-8551-6887>>.

Fecha de recepción: 03 de agosto de 2021; fecha de aprobación: 11 de febrero de 2022.

³ Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación de 23 de abril de 2021.

PALABRAS CLAVE: *Subcontratación, relación laboral, reforma de 2021, flexibilidad en las relaciones laborales, estabilidad en el empleo.*

ABSTRACT: Through this research we will analyze the phenomenon of outsourcing, since it is a topic of great relevance worldwide, and in Mexico, it is currently more notable for the recent reform. This reform undoubtedly offers a great number of rights that can be taken advantage of by workers, but the whole scheme that the modifications entail, and those aspects that are a possible option to go off on a tangent and not comply with the expected reform, which took years to become law, must be analyzed in depth. Therefore, with this work, the aim is to provide the reader with a complete overview of both the reform and the figure of outsourcing and to make judgments as to whether the objectives of the same are being met.

KEYWORDS: *Outsourcing, labor relationship, 2021 reform, flexibility in labor relations, employment stability.*

SUMARIO: I. Diferencia entre el término de subcontratación y outsourcing; II. Importancia de la flexibilidad y precarización laboral para la subcontratación; III. Subcontratación en Francia; IV. Subcontratación en España; V. Subcontratación en Alemania; VI. Impacto de la reforma a la subcontratación; VII. Aspectos no previstos en la reforma de 2021 y la subcontratación; VIII. Conclusiones; IX. Fuentes de consulta.

I. DIFERENCIA ENTRE EL TÉRMINO DE SUBCONTRATACIÓN Y OUTSOURCING

Un error que se comenta con frecuencia es tratar con falta de rigor conceptual diversos términos que se refieren a cambios en las relaciones laborales, pero que son distintos; así encontraremos en la prensa, en documentos oficiales e incluso académicos, que se habla por igual de subcontratación, outsourcing, teletrabajo, call center, trabajo en plataformas y otros concep-

tos que indiscriminadamente se adoptan⁴, realidad frente a la que tenemos la obligación científica de referir sus diferencias. Como primer ejercicio y en este ensayo lo realizaremos únicamente respecto de subcontratación y outsourcing, debido a la importancia que ha alcanzado la primera en las relaciones laborales que se dieron a partir de 2012.

Antes de delimitar los términos de subcontratación y outsourcing, resulta conveniente conocer los orígenes del fenómeno de la subcontratación, tanto en México como en el mundo. Al terminar la Segunda Guerra Mundial se tuvo un impacto de manera global, por lo que también los centros de trabajos se vinieron afectados, mismos que trataron de realizar todas las actividades posibles con el personal ya disponible, para no depender de otros proveedores que pudiesen tener otro tipo de ejecuciones. Sin embargo, con el paso del tiempo, el aumento demográfico y los avances tecnológicos, la estrategia de solo conservar el personal propio fue insuficiente, anclando el crecimiento y competencia de la empresa. Mientras que, por su parte el personal independiente especializado se encontraba en su área de los avances tecnológicos actualizado, ya que, al no contar con suficiente demanda, como factor de competencia pudo enfocarse en realizar sus funciones de una manera más rápida y efectiva, por lo que fueron destacándose.

Un concepto teórico que integra a los analizados y a otros más es el de flexibilidad de las relaciones laborales, concepto que es anti-técnico cuando es referido para sostener que las relaciones laborales son rígidas y que esa rigidez es la que desincentiva la inversión y la empresa moderna.

Guy Standing señaló que la noción de que en el Estado de bienestar y economía mixta la población trabajadora tenía una cierta gama de derechos laborales era parte alícuota del consenso social

⁴ Afortunadamente, los pasos que el Poder Legislativo viene dando al respecto son oportunos ya que por separado se reglamentó la subcontratación y el teletrabajo, ésta última figura diferenciándola también del trabajo a domicilio.

posterior a 1945, y consideró que estos derechos eran cinco fundamentales: 1) Seguridad en el mercado laboral concretado en prestaciones sociales y pleno empleo. 2) Seguridad de ingresos mediante sindicatos legitimados y salarios mínimos. 3) Seguridad de empleo garantizada por la existencia de reglamentos contra el despido e indemnizaciones onerosas. 4) Seguridad en el puesto de trabajo, establecida mediante reglas de demarcación de tareas. 5) Seguridad en el lugar de trabajo, regulada mediante normas sobre higiene y seguridad, límite de horarios de trabajo y reglas sobre horas impropias.⁵

Muchos buscaron la idea de flexibilidad laboral como la manera de eliminar la extrema rigidez de las relaciones obrero-patronales e incluso procurar flexibilizar las leyes vigentes, sin embargo, el sector empresarial buscó la manera de flexibilizar la estabilidad en el empleo, la jornada de trabajo, así como, hacer de las actividades o servicios prestados algo elástico, aumentado las obligaciones de un trabajador sin ningún tipo de estímulo, e incluso flexibilizando el salario, buscando dividirlo en diversos conceptos con el objeto de disminuir sus obligaciones de pago en una alguna indemnización. Completando la anterior idea Enrique de la Garza Toledo afirmando que la flexibilidad laboral resulta sinónimo de una o más formas de inseguridad laboral, que puede variar desde un nivel mínimo a un grado preponderante: 1) Inseguridad en el mercado laboral, representada por el trabajo a tiempo parcial, eventual, de migrantes, etcétera. 2) Inseguridad en el empleo, que implica facilidad para despedir o emplear trabajadores. 3) Inseguridad en el puesto de trabajo; los empleadores pueden mover a sus trabajadores o dedicarlos a tareas diversas. 4) Fluctuación en el salario.⁶

Dentro de esa lógica una manera de enfrentar las rigideces, es la externalización de parte del proceso productivo “...es en los inicios

⁵ Standing, Guy, *Desempleo y flexibilidad en el mercado laboral en el reino unido*, Madrid, Informes OIT, 1988, pp. 195-197.

⁶ Bouzas, Alfonso, *Bancomer: reprivatización de la banca y flexibilización de las relaciones laborales*, México, Universidad Nacional Autónoma México, 1983, pág. 232-233.

de los años sesenta cuando EDS⁷ comienza a realizar contratos de gestión de activos referidos al procesamiento de datos, respondiendo a la necesidad de las empresas de obtener un mayor rendimiento a las altas inversiones derivadas del coste del hardware. Se esperaba del proveedor externo especializado, una mejor asignación de los recursos técnicos y humanos con que contaba la empresa”,⁸ marcando así con los servicios informáticos, los contratos para el servicio externalizado. Ya que las empresas pudieron advertir que estos contratos de manera externa tenían una mejor consignación en los recursos técnicos y humanos, obteniendo un mejor aprovechamiento de los sistemas computacionales.

A pesar de los beneficios, su auge no fue sino hasta la década siguiente, en los años noventa, la intermediación comenzó a ganar terreno en otras áreas informáticas como la logística, alcanzando así niveles dignos de una mención y veracidad “...Tradicionalmente los costes generales, entre los que se incluían los de administración, eran costes fijos, que por su propia idiosincrasia no podían modificarse, a no ser que la empresa cambiara su dimensión. Pero la flexibilidad predica que precisamente la dimensión pase a ser un concepto dinámico y coyuntural, y, por tanto, pueda reducirse tanto como sea necesario. Entre los costes de administración susceptibles de variar, una parte importante son los derivados de la gestión de la información, por lo que una alternativa a la dirección y operación tradicional del departamento de SI (Sistemas de Información) es recurrir a la externalización o al outsourcing del mismo. En este sentido, estudios realizados por empresas de análisis de mercado, coinciden en afirmar que el outsourcing es la actividad que mayor crecimiento va a experimentar dentro del mundo de los servicios informáticos. No obstante, el outsourcing de los SI no es sino un exponente más del fenómeno generalizado de la subcontratación,

⁷ Electronic Data Systems Corporation.

⁸ Rivo López, Elena, *Externalización: más allá de la subcontratación*, España, Universidad de Vigo, 1999, pág. 725.

a la que se ven abocadas las empresas, ya que, al buscar ventajas competitivas mediante la especialización de determinadas fases del proceso de producción, se ven en la necesidad de subcontratar algunas áreas que tradicionalmente podían realizarse en su interior, pero que no son las que diferencian o dan el éxito a la empresa.”⁹

Algunos otros mencionan, que la fundación de la subcontratación fue con los contratos del servicio de seguridad, ya que los guardias de seguridad requieren de habilidades y conocimientos específicos y especializados que no puede ser realizados por cualquier personal, por lo que fue ganando demanda en las empresas. Otro servicio que fue mayormente requerido fue y es el de servicios de limpieza.

Siendo otro importante antecedente para esta figura es la subcontratación del *Facility Management*¹⁰ que se origina en el mercado estadounidense, y en Europa, especialmente en Reino Unido, comenzó como una práctica en la década de 1980 y luego se extendió a otras partes del mundo. La subcontratación de *Facility Management* comenzó como un simple trabajo de mantenimiento y ahora se ha convertido en una actividad integral, que se considera una parte importante de la estrategia comercial de la organización.

Poco a poco las empresas empezaron a ser conscientes de la importancia de la figura, así como la rapidez de las respuestas y la creatividad que entregaban los contratados, por lo que las empresas comenzaron a delegarles funciones que ya no eran de su competencia y que tampoco se incluían en el contrato, sin embargo, los trabajadores con el temor al ya no ser contratados nuevamente o con la esperanza de pertenecer a la empresa, aceptaron realizar dichas funciones; mientras las empresas se beneficiaban al reducir costos, dejando así de manera más frecuente la ejecución de fun-

⁹ Claver, Enrique, *Análisis descriptivo del outsourcing de los sistemas de información*, España, ESIC Market, Universidad de Alicante, 1999, págs. 141-142.

¹⁰ Disciplina que engloba diversas áreas para asegurar y gestionar el mejor funcionamiento de los inmuebles y sus servicios asociados, mediante la integración de personas, espacios, procesos y las tecnologías propias de los inmuebles.

ciones diversas a los terceros; generando también un problema de autosuficiencia en la empresa, que era lo que se quería evitar. Claro, esto en una medida razonable es necesario, ya que una compañía tiene mayor éxito y competitividad, si comprende que no debe ser autosuficiente en todo, porque al querer estar en todos los procesos de la totalidad de los perfiles, se hace más difícil de controlar y perfeccionar el desempeño de las tareas; y al contar con especialistas que logran que ese trabajo sea más eficiente es una gran estrategia empresarial, además de ser económicamente más rentable, pero no a costa de un sector vulnerable.

De acuerdo con el Doctor Echaiz Moreno, que nos menciona los antecedentes del contrato en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado "...Es imposible referirse al contrato de outsourcing sin antes abordar sus antecedentes que se relacionan con los conceptos trabajo y globalización, lo que jurídicamente ahora nos lleva hacia el derecho laboral y el novísimo derecho global. Sobre el particular, existen dos posiciones que explican el nacimiento del outsourcing:

a) Por un lado, es la posición más aceptada aquella que explica que el outsourcing nace incipientemente en los años setenta del siglo pasado con la revolución post-industrial, y encuentra su punto de ebullición dos décadas después con la revolución informática, para culminar con el modelo fordista. Durante este periodo, la empresa estadounidense se convierte en gran empresa, dedicándose no sólo a su negocio principal, sino también a actividades satelitales que, aunque no son esenciales, sí son necesarias. Y es el modelo post-fordista el que, de acuerdo a Raffaele De Luca Tamajo, posibilita la flexibilización laboral, transformando los cimientos del entonces tradicional derecho laboral.

b) Por otro lado, se encuentra la posición que sostiene que en Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del outsourcing; en efecto, surgió a propósito de la informalidad del sector agrario en su paso a la economía agroindustrial, donde la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios es-

pecializados del sector informal (por tener menor costo de servicios) y de donde nace la entonces incipiente figura del outsourcing...”¹¹

De acuerdo con la OIT¹², el trabajo en régimen de subcontratación es el trabajo realizado por una persona que no es trabajador del empleador, como bien lo puede establecer la definición de una relación de trabajo convencional. Siendo el problema establecer aquellos criterios y procedimientos para saber la existencia de la relación laboral y en su caso, asegurar aquellos procedimientos en donde se pueda emplear la norma que gobierne esa relación, con la finalidad de tener una función protectora ante la desigualdad inherente entre las partes y ejecutar una respectiva negociación. Señalando “...Desde el momento en que las partes se encontraran en una relación laboral contractual no se trataría de trabajo en régimen de subcontratación. No obstante, al objeto de distinguir las dos situaciones, podría ser añadida una disposición adicional al instrumento sobre trabajo en régimen de subcontratación relativa al procedimiento para determinar cuando existe contrato de trabajo...”¹³

Esta figura se emplea en México desde ya hace algunas décadas, puesto que algunos sectores empresariales visualizan la necesidad y conveniencia de recurrir a servicios externos y profesionales para minimizar las amenazas laborales, ahorrar tiempo y dinero en el manejo de salarios, cargas financieras y aspectos legales.

Sin embargo, no fue hasta la década de los noventa cuando comenzó a proliferar la subcontratación entre diversos grupos empresariales o consorcios y aparecieron las sociedades de servicios empresariales, con el objetivo de asistir a un mismo propietario o grupo empresarial. La característica de estas entidades es que no

¹¹ Echaiz, Daniel, *El contrato de outsourcing*, México, Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, No. 112, 2007.

¹² Organización Internacional del Trabajo, *Comisión del Trabajo en Subcontratación*, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe V (2B) *Addendum*, Ginebra, junio de 1998.

¹³ *Ídem*.

generan beneficios. La intermediación estratégica apareció a principios de este siglo, combinando una nueva cultura laboral global, responsabilizando a los empleados de sus procesos y resultados esperados, evitando así no solo posibles pasivos laborales contingentes, sino contratando personas con poca o ninguna responsabilidad. Incluso el Doctor Bouzas señala que se trata de una figura que llegó a México para quedarse, puesto que es una enorme presencia en el mundo occidental y cada vez se va haciendo más fuerte y más presente. Siendo aplicada por la mayoría de las empresas, lo que sitúa a los trabajadores y a sus derechos en una situación de gran vulneración y que "...la beneficiaria final debe responder por la higiene laboral y establecer límites para que trabajadores cambien de una a otra, y prohibir la rotación de elementos...".¹⁴

La atracción, retención, adaptabilidad y flexibilidad de capital humano en el proceso de gestión son características necesarias para la competitividad de cualquier empresa. Las empresas suelen utilizar tres modelos de gestión de capital humano para dedicarse al negocio: tercerización, subcontratación y outsourcing. La elección de la mejor opción depende de los objetivos de la empresa, sus actividades y la calidad del servicio en el que está dispuesto a invertir.

En la tercerización, se incluye la contratación y selección de profesionales con la adecuada solvencia técnica, económica y jurídica a través de empresas externas, con el fin de proporcionar trabajadores calificados para determinadas actividades temporales o permanentes. Por tanto, el personal contratado de acuerdo con esta fórmula debe ser experto en el campo en el que se le requiera trabajar e incorporarse a la empresa mediante un contrato con mínimas prestaciones de ley, es decir, que "...al hablar de tercerización se quiere poner de manifiesto la participación de un 'tercero', como sería una empresa que ofrece servicios, en una relación que

¹⁴ Bouzas, Alfonso, *Se deben establecer límites para el outsourcing*, en Boletín UNAM-DGCS-367, México, junio de 2012.

tradicionalmente era bilateral (la relación laboral); sin embargo, el término muestra sus limitaciones cuando hablamos de casos en donde la participación de ese tercero no es homogénea ni única, sino que puede asumir variantes”.¹⁵ Ahora bien, para la subcontratación deben intervenir tres partes, la empresa que solicita el servicio, la empresa de servicios y el trabajador, por lo que la empresa externa funge como intermediario entre el trabajador que brindará sus funciones y la empresa que requiere de sus servicios, además de que la misma se ve beneficiada al reducir costos y al establecer a los trabajadores que es bajo un tiempo determinado, pero con posibilidad de generar otro contrato. Mientras que, en el outsourcing solo intervienen dos partes, la empresa contratante y la compañía que busca brindar un servicio, con la finalidad de que el negocio se pueda ver beneficiado en la elaboración de bienes y servicios, que será atendida de una manera indefinida. Es decir, la principal diferencia entre los dos es que el outsourcing realiza tareas asignadas fuera de la organización que los contrata, mientras que la subcontratación proporciona especialistas en campos específicos para trabajar dentro de la empresa. Otro aspecto relevante, es el lapso de tiempo para el servicio, ya que en el outsourcing se utiliza para realizar los procesos diarios de la organización, mientras que la subcontratación se centra en tareas específicas y temporales, fuera del dominio de conocimiento del cliente. La elección de cualquiera de estos dos métodos dependerá de las necesidades y actividades de la empresa solicitante. Si el cliente quiere supervisar directamente el proceso o quiere retener una cierta cantidad de empleados, lo llamamos subcontratación. Al mismo tiempo, si el proveedor puede brindarle soluciones más allá de los humanos (tecnología, máquinas, robots, etc.), entonces se trata de outsourcing. Pero debemos dejar bien explícito, que ambas figuras buscan brindar ventajas como reducción

¹⁵ Sánchez, Alfredo, *La subcontratación en México*, México, Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, No. 185, 2007, p. 126.

de costos, la prontitud de los procesos, mayor productividad y mejora de la gestión del equipo de trabajo para lograr los objetivos de los centros de trabajo.

II. IMPORTANCIA DE LA FLEXIBILIDAD Y PRECARIZACIÓN LABORAL PARA LA SUBCONTRATACIÓN

Es importante la subcontratación y la flexibilización en las relaciones laborales, puede verse, desde múltiples puntos analíticos, pero esencialmente la flexibilidad es la organización de los distintos procesos de producción y/o las relaciones laborales entre los sujetos involucrados, es decir, la empresa y sus trabajadores, "...algunas variantes señaladas implican la subcontratación; describen algunas vías de flexibilización laboral como:

- Polifuncionalidad.
- Redistribución de la jornada de trabajo, incluyendo reducción del tiempo de trabajo mediante la modalidad de trabajo discontinuo.
- Contratos por obra o de duración determinada, a tiempo parcial.
- Incorporación a la remuneración de un componente variable.
- Tercerización (subcontratación, intermediación, suministro de mano de obra).
- Calificación de la relación empleador-trabajador como no laboral...".¹⁶

Cada una de estas técnicas tiene, obviamente, sugerencias claras y a menudo adversas para cualquiera de los elementos de la creación. Así, por ejemplo, la flexibilidad numérica permite a los jefes programar sus costes de trabajo según las variaciones del mercado, y sin embargo es una fuente de vulnerabilidad para los trabajadores sobre su futuro. La fuerza laboral se convierte en una variable de cambio para mejorar la utilización del capital especializado, una labor que recientemente ha desempeñado la administración de las acciones.

¹⁶ Rojo, Flavio, "Flexibilidad, subcontratación y precarización del trabajo", en *Universidad Iberoamericana León*, México, mayo 2010.

Los modelos en el empleo individual últimamente dependen del esquema legal convencional de contratación, que ha estado cambiando, y con ello, debilitando al deterioro de los trabajadores. De ahí que las denominaciones que se han utilizado para intentar representar este fenómeno hayan sido muy cambiadas, por ejemplo “la contratación precaria”, esperando desde el principio que el plan de contratación pasado fuera fuerte y vigoroso; además, se ha hablado de “contratación flexible”, para intentar reconocer aquellos casos de promulgación en los que se han ajustado las exenciones de la norma de contratación por tiempo indefinido; en otros casos, se ha utilizado la expresión “trabajos atípicos” para distinguir aquellos puestos que quedan fuera de la generalidad; eventualmente, para aludir erróneamente, a aquellas agrupaciones y clases de trabajadores que tienen normas especiales o excepcionales. Algunas veces se ha utilizado la manifestación “nuevos tipos de contratación individual” y otras veces se ha utilizado la expresión “nuevas modalidades de contratación individual”, para establecer los distintos tipos de contratos individuales que no existían en la legislación expresamente reconocidos.

III. SUBCONTRATACIÓN EN FRANCIA

En el régimen francés, la subcontratación puede definirse como la cual, un contratista confía mediante un subcontratado, bajo su cargo, a otra persona que se denominada como subcontratante, es decir, que existe una relación jurídica donde se involucran tres partes, el cliente que es el beneficiado de los servicios, el contratista principal que recibe el nombre de principal porque asume ese papel frente al subcontratante; por último, el subcontratante, cuyo cliente es el contratista principal.

Por lo que entre el cliente y el subcontratante no hay un contrato de por medio, ya que el contrato se celebra entre el contratista principal y el subcontratante, sin embargo, entre estos no hay un

vínculo de subordinación, pero sí, de compromiso por parte del subcontratante a fin de realizar los servicios y plazos convenidos. En lo que respecta al contratista principal debe “...en el momento de la celebración del contrato de subcontratación y durante la duración del mismo, hacer que el cliente principal acepte la intervención de cada uno de los subcontratantes y las condiciones de pago de cada uno de estos contratos por el cliente. Asimismo, tiene que indicar al cliente la naturaleza y el coste de las prestaciones que desea subcontratar, así como los datos de los subcontratantes que van a intervenir... Además, el contratista principal se compromete a pagar al subcontratante y a respetar las condiciones de dicho pago, según lo establecido en el contrato...”¹⁷

En 2017, el volumen de negocio de la subcontratación moderna de las empresas francesas fue de 73,670 millones de euros, lo que supone un aumento del 4.76 % en comparación con el año anterior. Asimismo, el mercado de la subcontratación cuenta con más de 31,000 negocios que utilizan 507,000 especialistas. Por lo que, en ese mismo año, la acción de las empresas francesas con al menos 20 representantes aumentó.

De acuerdo con los países europeos, Francia se consolida como el segundo país con mayor volumen de negocios de la subcontratación, solo por detrás de Alemania y seguido de España, mismos que también se analizarán en esta investigación. En cuanto al sector industrial de la subcontratación francesa, las principales áreas en cuanto a facturación son, la preparación de plásticos, mecánica moderna, industria del caucho, consumibles mecánicos, calderería o fundición. Y de acuerdo con la evolución de dichos sectores 2017/2016, se puede encontrar una mejora en términos cotidianos en cada una de ellas. Las exportaciones de subcontratación en Francia se han expandido menos significativamente que sus importacio-

¹⁷ Disponible en: <https://www.agmabogados.com/subcontratacion-francia-derechos-obligaciones-partes/#:~:text=En%20r%C3%A9gimen%20franc%C3%A9s%20la%20subcontrataci%C3%B3n,con%20el%20cliente%5B1%5D>.

nes, haciendo que la tasa de inclusión disminuya marginalmente hasta el 89.2 % en 2017. En una guía de construcción en Francia se localizó esta información, la cual es bastante conveniente para este artículo, añadiendo que también se plantean temas como los trabajadores extranjeros e incluso trabajadores que pueden llegar a ser ilegales “...En la Ley 75-1334 de 31 de diciembre de 1.975 se fijan dos condiciones para los contratistas principales, con el fin de luchar contra la subcontratación oculta y prevenir los conflictos que pudieran concurrir entre ambas partes. Por ello, se establece la obligación del contratista principal, bajo pena de sanción, de informar a la dirección de obra sobre los subcontratistas que participarán en la obra y acordar el modo de pago de los mismos. Además, establece la obligación para el contratista de entregar una garantía personal y solidaria, avalada por una entidad aceptada. Esta entidad se obliga a pagar al subcontratista todas las sumas debidas a tenor del contrato de subcontrata firmado...”¹⁸

IV. SUBCONTRATACIÓN EN ESPAÑA

En España de igual manera se cataloga como un fenómeno que sin duda va siendo más común y una forma de trabajo en donde las empresas pueden afrontar con gran magnitud sus proyectos.

La subcontratación consiste en la contratación, por parte de la empresa principal, de diferentes organizaciones o consultores, para la ejecución de trabajos específicos. También llamada outsourcing, cuya metodología es la descentralización útil por la que la empresa obtiene recursos para poder desarrollar alguna comisión determinada. Por lo que la empresa que se denomina como subcontratada, completará su acción en las oficinas o en la obra donde se desarrolla la tarea de la empresa principal, aunque lo hará aportando sus propios recursos. Siendo el contratista el responsable del pago de los

¹⁸ Hernández, Asesores, *Guía AREX: cómo operar en el sector de construcción en Francia*, Francia, Delegación de Aragón Exterior en Francia, octubre 2014, p. 17.

salarios de los trabajadores y no la empresa principal.

Su regulación se encuentra en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, siendo importante señalar que también existen disposiciones específicas para los trabajos especiales o sectores distintos. Es decir, que una empresa puede subcontratar la realización de cualquier obra o servicio, siendo lo más común, la realización de tareas, cuando las empresas no cuentan con suficiente personal o suficiente capacidad porque son tareas muy específicas que suelen ser muy distintas a las realizadas en su actividad primordial, como por ejemplo, la limpieza, asesoría fiscal, jurídica o contable, mantenimiento de computadoras y sistemas informáticos, logística, mensajería, seguridad, transporte, maquinaria, entre otras; pero esas suelen ser las más comunes.

Es necesario que la subcontratación cumpla con todos los requisitos y condiciones establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, de no ser así, se estaría ante una cesión ilegal de trabajadores "...El Estatuto de los Trabajadores (ET) señala que una contrata es lícita siempre y cuando el contratista aporte los recursos humanos, técnicos y organizativos necesario para el desarrollo de la obra o servicio para el que ha sido contratada.

En caso de que la relación entre contratista y empresa principal consista en una simple cesión de mano de obra, se trataría de una cesión ilegal de trabajadores. Este supuesto se puede dar de diferentes maneras:

- La subcontratación laboral se realiza con un empresario aparente, el cual carece de instalaciones propias, así como de patrimonio o recursos materiales y humanos para desarrollar la actividad.
- La subcontratación laboral se realiza entre dos empresas diferenciadas, con instalaciones y recursos propios. Sin embargo, a pesar de ello la aportación de la empresa subcontratada se limita a aportar mano de obra a la principal...".¹⁹

¹⁹ Disponible en: <https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/subcontratacion/>

Actualmente, en España también se está buscando una reforma en materia laboral, donde se proponen puntos claves como la duración del contrato de trabajo, para establecerse en fijos, temporales y vacantes; las causas de despido; despido nulo de temporales; eliminación de la prevalencia del convenio de empresa; recuperación de la ultraactividad y lo más importante para la presente investigación, modificaciones en la figura de la subcontratación y que también es uno de los puntos más controvertidos. Lo que ahora busca el Gobierno, es que las empresas que contraten o subcontraten, deben de comprobar que los contratistas estén al corriente en el pago de las cuotas de Seguridad Social.

Asimismo, la empresa principal, al margen del transcurso del plazo referido a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la finalización de su tarea, será solidariamente responsable de las obligaciones aludidas a la Seguridad Social, contraídas por las contratistas y subcontratistas durante la vigencia del convenio. Por los compromisos de carácter retributivo contraídos por las contratistas y subcontratistas con sus trabajadores, serán responsables solidariamente durante el año siguiente a la finalización de la tarea. Los trabajadores de la contratista o subcontratista deben ser informados por escrito por su empresa respecto a los servicios que se van a prestar en todo momento, así como de la identidad de la empresa principal. En caso de que la actividad contratada refiera exclusivamente a la construcción, no habrá responsabilidad por los actos de la contratista. Hasta el momento también se señala que los sindicatos y empresarios ya tienen en sus manos un borrador del documento que se busca reformar, de manera que puedan ir observando los cambios que se aproximan.

V. SUBCONTRATACIÓN EN ALEMANIA

La subcontratación en las cárnicas en Alemania es muy importante y relevante, siendo últimamente un foco de atención por la pande-

mia, ya que ahora se obligará a las empresas cárnicas a la contratación de manera directa del personal que trabaja en esta industria, en lugar de subcontratarlo.

Los mataderos alemanes han sido criticados por el uso generalizado de trabajadores de otro país subcontratados de Europa del Este, que están hacinados en dormitorios estrechos con sistemas de monitoreo imperfectos, por lo que se sospecha que estas fábricas acelerarán el brote local de coronavirus. El ministro de Trabajo alemán, Hubertus Heil, condenó el sistema de “subcontratación” de estos mataderos, ya que los subcontratistas dependen de otros subcontratistas para tener un empleo.

El proyecto de ley fue presentado por Heil y visto por Reuters, que prohíbe la subcontratación en las principales áreas comerciales de la industria, a saber, el sacrificio de animales y el procesamiento de carne. La empresa solo permite la subcontratación de trabajadores en áreas comerciales no especializadas, como la limpieza. También se ha formulado regulaciones más estrictas sobre el alojamiento de empleados compartidos y ha estipulado la cantidad mínima de inspecciones anuales *in situ* de la empresa.

Dejando un ejemplo claro de la situación, la planta llamada Tönnies en Rheda-Wiedenbrueck que, al continuar con sus funciones a pesar del coronavirus, y buscando un escudo, en que son alimentos perecederos, se reportaron 1,500 trabajadores positivos a COVID-19, provocando en la región circundante un total de 60,000 personas que tuvieron que ser puestas en confinamiento.

En Alemania, se ha buscado utilizar tanto el “*outsourcing*” como el denominado *offshoring*, su diferencia radica en que la primera es un acto que busca trasladar actividades que no son propiamente del negocio, a una empresa externa que tiene un grado mayor de especialización; mientras, el *offshoring*, refiere a una empresa de subcontratación a nivel internacional, con el objetivo de reducir costos.

Las empresas alemanas en su mayoría que implementan la subcontratación tienen más de 250 empleados e incluso oficinas fuera

del país. Por lo que se señalan 3 empresas como una pauta para conocer sus funciones. “...Henkel se centra en tres áreas de negocio: detergentes y cuidado del hogar, cosmética y cuidado corporal y tecnologías de adhesivos. La empresa alemana tiene más de 52.000 empleados en 125 países. En agosto de 2009 firmó un contrato de 5 años para contar con los servicios de la empresa americana Unisys por medio de outsourcing. Las tareas que Unisys lleva a cabo para Henkel están principalmente relacionadas con el sector de TI. Por otra parte, desde septiembre de 2009, Accenture también presta servicios a Henkel bajo un contrato de outsourcing, en este caso de 7 años. Estos acuerdos de subcontratación permiten a la empresa alemana ‘reducir los costes de tecnología de la compañía, mejorar los niveles de servicio al cliente y anticipar mejor y satisfacer las demandas futuras de negocio’.

DB Systel es una compañía subsidiaria de Deutsche Bahn AG, una de las empresas de transporte más grande del mundo, desde enero de 2007 y cuenta con más de 5.000 empleados. En este caso, se produce un caso de outsourcing interno ya que DB Systel se encarga de algunas tareas de DB AG. A su vez, DB Systel cuenta con los servicios de Accenture para el desarrollo de algunas aplicaciones Web, que se realizan en las oficinas de la empresa en Filipinas.

La Asociación de Médicos de Baviera (Kassenärztliche Vereinigung Bayerns), que cuenta con más de 22.000 miembros y proporciona atención médica a unos 12 millones de personas, también decidió en enero de 2009 subcontratar a otra empresa para el funcionamiento de las aplicaciones de SAP. Para ello eligieron a ORGA GmbH, una empresa de Karlsruhe (Alemania) especializada en servicios de TI y consultoría con más de 35 años de experiencia en el entorno SAP...²⁰

²⁰ Disponible en: <https://www.twago.es/blog/outsourcing-y-offshoring-en-alemania/>

Es importante analizar el reporte de los indicadores de productividad de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, ya que la productividad es un recurso clave para el crecimiento económico, por lo que debe haber indicadores de productividad comparables entre los diferentes estados miembros.

La productividad se define generalmente como la relación entre el volumen de producción y el volumen de insumos. En otras palabras, ¿cómo se pueden utilizar los insumos de producción de manera eficaz, o no, para producir un nivel determinado de producción? El informe nos dice que hay muchas formas de medir la productividad. En particular, la productividad laboral se mide como el producto interno bruto o el valor agregado total por hora de trabajo de cada trabajador. En comparación con otros indicadores, como el número de empleados, la productividad laboral basada en las horas de trabajo refleja mejor el uso de este componente, porque los países difieren en cómo trabajan las personas, como pueden ser los de subcontratación y también depende de la legislación laboral de cada país.

Generalmente, la medición del producto interno bruto se utiliza como una medición precisa de un producto, porque se considera una medición estándar del valor agregado en la economía. Ahora, por supuesto, cada país lo mide en su propia moneda, por lo que debe convertirse a una moneda común para fines de comparación. Esto se logra utilizando el tipo de cambio nominal, pero el informe también propone un mejor estándar de medición, a saber, el uso de la paridad de poder de compra (PPA), porque toma en cuenta la diferencia en los niveles de precios en diferentes países. Para dar a conocer los resultados del informe nos apoyamos de una noticia del financiero "...Para 2019, Estados Unidos se lleva una tercera parte del Producto Interno Bruto de los países de la OECD (33.9%). Le sigue, sin sorpresas, Japón (8.6%), después Alemania (7.3%), Francia (5.3%), Reino Unido (5.1%), Italia (4.2%) pero aquí es donde vienen las sorpresas: sigue México (4.1%) y luego, Turquía (3.6%).

El resto de los países de la OECD suman un 27.9%... Si se midiera el Producto Interno Bruto en dólares a los tipos de cambio corrientes, la distribución sería diferente: Estados Unidos (39.8%), Japón (9.6%), Alemania (7.2%), Reino Unido 5.3%, Francia (5.1%), Italia (3.7%), Canadá (3.2%) y el resto de los países de la OECD, el 26.2%...”,²¹ Por lo que Estados Unidos representa la mayor parte del total de horas de trabajo y empleo total de la OECD. Sin embargo, la clasificación de países difiere según la métrica utilizada: horas de trabajo o de empleo, y la estimación de horas de trabajo promedio por trabajador varía de un país a otro, incluso si se trata de economías del primer mundo.

VI. IMPACTO DE LA REFORMA A LA SUBCONTRATACIÓN

Como bien se dio a conocer, el principal objetivo en subcontratación, es que los trabajadores que se encuentran contratados por tercerizadoras, formen parte de la plantilla principal de la empresa, este es el espíritu de la reforma; ya que, a través de dicho régimen, los trabajadores mayormente sufren daños en sus derechos laborales, como pueden ser, las nulas oportunidades de un ascenso laboral. Pero, también ahora en esta nueva etapa se tiene una mayor regularización de impuestos, por lo que, dentro de los cambios, se permite el empleo de la subcontratación de servicios u obras especializadas, siempre que no formen parte del objeto social ni de la actividad predominante de la empresa, pero se tiene la obligación de inscribirse en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u obras Especializadas (REPSE).²²

De acuerdo con lo anterior, esto no significa que las empresas que se dedican a reclutar personal van a desaparecer, porque ciertamente logran que la gestión de recursos humanos sea más fácil,

²¹ Moreno, Miguel, “La productividad laboral”, en *El financiero*, México, agosto de 2021.

²² Disponible en: <https://repse.stps.gob.mx/>

ahorrando tiempo y dinero para el contratista; sin embargo, su función sólo se limita a participar en la selección del personal para el perfil que busca la empresa, es decir, colocarlo en la empresa para que pueda desarrollar sus funciones, pero en ningún momento puede fungir como patrón. De modo que, sus funciones son las de los llamados “cazatalentos” o “*Headhunter*”,²³ esto es, un experto que tiene como objetivo encontrar profesionales para reclutarlos a las empresas, aunque, esto no significa que el profesional se encuentre buscando trabajo, pero el cazatalentos ya lo tiene identificado y si el centro de trabajo requiere un líder, tiene localizado el candidato idóneo, y se pondrá en contacto con él.

Sin duda, esta reforma es una gran revolución para las relaciones laborales en México, ya que la subcontratación se implementa día a día, “El titular de la Unidad de Trabajo Digno refirió que luego de 8 mil inspecciones para tomarle el pulso al fenómeno de la subcontratación, se determinó que 4 millones de trabajadores de México pudieran estar en esquemas de subcontratación abusiva, en un mercado formal de 21 millones de trabajadores”.²⁴ De igual manera, se señala que su práctica es tan considerable, que no era suficiente inspeccionar y multar a las empresas para reducir este fenómeno.

Otro propósito es que los trabajadores ahora ya forman parte de un esquema de empleo formal, y tienen derecho al reparto de la PTU, que como se sabe es un derecho constitucional. Existen dos esquemas para hacer efectivo este pago de utilidades: una consiste en el equivalente a 90 días y la otra, el promedio de los últimos tres años, según sea más favorable para el trabajador. Durante el estudio

²³ Human Leaders Group, “¿Quién es quién: Outsourcing o Headhunting?”, Hunters Americas, <http://www.hlghunters.com/blog/148-quien-es-quien-headhunting-o-outsourcing>

²⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Empresas de subcontratación especializada tendrán 90 días para obtener registro ante STPS”, en *Boletín* Número 051/2021, México, mayo 2021, <https://www.gob.mx/stps/prensa/empresas-de-subcontratacion-especializada-tendran-90-dias-para-obtener-registro-ante-stps?idiom=es>

de esta reforma se determinó que, “en la situación actual se reparten 56 mil millones de pesos, lo que equivale al 2.8% de las utilidades totales; con la reforma y la incorporación de nuevos trabajadores, se estima que se pagarán para el próximo año, 157 mil millones de pesos, equivalentes al 7.7 por ciento”,²⁵ esta mejora en el reparto de utilidades se debe a que con la figura de la subcontratación irregular, las empresas pueden eludir este derecho, argumentando que dichos trabajadores no forman parte de la misma.

Por tanto, también es conveniente que los centros de trabajo, definan y delimiten bien sus objetivos y propósitos, debido a que la reforma genera una gran ventana de oportunidad para lograrlo, ya que la incorporación del trabajador dentro de la empresa, le producirá al mismo un sentido de pertenencia, seguridad y responsabilidad, que podrá ser utilizado a corto plazo en favor de la empresa; para que a un mediano plazo se establezca una estructura de gestión del desempeño, es decir, un mecanismo que pueda determinar la productividad y efectividad, misma que funcionará para que todos los elementos de la empresa se favorezcan, y para que dicha labor permanezca a largo plazo, será preciso contar con la promoción del trabajador a un cargo más relevante, esto es, el manejo adecuado de los ascensos laborales, y que con las modificaciones de la reforma que entró en vigor en el 2021 es algo viable.

Ahora bien, desde la publicación de la reforma en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de abril de 2021, resulta conveniente observar los cambios producidos, ya que principios de julio del 2021 se informó que “...a dos meses y medio de la entrada en vigor de la reforma en subcontratación 830,000 trabajadores han salido de este esquema de subcontratación y han sido reconocidos y registrados

²⁵ Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/con-la-reforma-en-materia-de-subcontratacion-el-reparto-de-utilidades-crece-de-2-8-a-7-7-en-el-pago-a-los-trabajadores#:~:text=y%20Previsi%C3%B3n%20Social-,Con%20la%20reforma%20en%20materia%20de%20subcontrataci%C3%B3n%2C%20el%20reparto%20de,el%20pago%20a%20los%20trabajadores>

por sus patrones reales, lo que implica que tendrán por primera vez acceso a este derecho de reparto de utilidades...”,²⁶ pero ahora estas cifras aumentan a 1´600,000 trabajadores, por lo que irán acrecentando los números. Además, con esta incorporación de trabajadores también se ha podido incrementar el salario de cotización ante el organismo público del Instituto Mexicano del Seguro Social en casi un 11 por ciento. Sin embargo, y a pesar de que los beneficios son muchos existen diversos aspectos no contemplados en esta reforma, los cuales se tratan en el siguiente apartado.

VII. ASPECTOS NO PREVISTOS EN LA REFORMA DE 2021 Y LA SUBCONTRATACIÓN

Los plazos establecidos para la implementación de la reforma son que, a 1 mes a partir de su publicación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitiera los lineamientos para el registro de las empresas de subcontratación que prestan servicios especializados u obras especializadas; ya con estos lineamientos publicados, las empresas cuentan con 3 meses para instalar a sus trabajadores dentro de su estructura, y por último, se indicó, que cada 3 años las empresas tendrán que actualizar su registro ante la Secretaría de Estado, ya mencionada. Los sectores públicos y privados ya están en la disposición de adaptación de la nueva legislación, aunque claro, también se encuentran sabedores de las multas en caso de incumplimiento.

A pesar de los esfuerzos, los cambios de la reforma son grandes y el término para su accionamiento ha sido breve, puesto que cambiar toda una conformación de años en meses, ha sido complejo. Ahora, los sectores deben de considerar reestructurar su modelo de negocio, lo cual será forzoso para incorporar a su plantilla los

²⁶ Arista, Lidia, “Reforma de subcontratación saca a 830,000 trabajadores del outsourcing”, en *Expansión Política*, México, julio 2021.

nuevos trabajadores, y una reestructuración empresarial no es algo tan sencillo, porque es un “...proceso mediante el que una empresa se transforma, adaptándose a un nuevo modelo empresarial, antes desconocido para ella. El objetivo de la reestructuración es el generar mayor competitividad, así como garantizar el funcionamiento futuro”²⁷. Como el reto de la banca comercial, visto que, en el mes de mayo del año 2021, el 46.5% de los empleados se encontraban contratados por tercerización e incluso la Comisión Nacional Bancaria y de Valores publicó que 120,430 trabajadores se encontraban bajo el fenómeno de la subcontratación, claro que esta práctica llega muchos años; y ahora los bancos con mayor número de subcontratados, son: Banco Azteca con un total de 44,751, BBVA Bancomer con 33,603 y Compartamos Banco con un total de 14,753.²⁸ Aunque en cierto momento, los banqueros mexicanos expresaron su inquietud ante la reforma, y si era posible que se vieran afectados, la Asociación de Bancos de México tendrá la estricta voluntad de cumplir con las obligaciones de seguridad social, laborales y fiscales. Y hasta el momento han presentado cambios relevantes, “...en la forma de contratación de personal por parte de la banca, destacan los casos de BBVA y Scotiabank donde, de acuerdo con la información de la CNBV²⁹, en septiembre del año pasado prácticamente todos los colaboradores de ambas instituciones estaban subcontratados.

De acuerdo con los datos del órgano regulador, en septiembre del 2020 el número de personal contratado por BBVA en México era sólo uno, mientras que por terceros la cifra ascendía a 33,346.

Para septiembre del 2021, esta tendencia ya se había revertido, pues un total de 37,889 empleados de BBVA México, ya estaban

²⁷ Coll, Francisco, “Reestructuración empresarial”, en *Economipedia*, España, marzo 2020.

²⁸ Hernández, Marlen, “Reta a banca reforma de subcontratación”, en *Reforma*, México, julio 2021.

²⁹ Comisión Nacional Bancaria y de Valores

contratados directamente por la institución.

En Scotiabank se registró una situación similar, pues mientras en septiembre del 2020 sólo una persona estaba contratada directamente por la institución, 10,525 lo estaban a través de terceros, según los datos de la CNBV.

Un año después, en septiembre del 2021, apenas 93 personas estaban contratados por terceros, y 9,771 directamente por el banco de origen canadiense.

En el caso de Santander, en septiembre del 2020 un total de 18,128 colaboradores estaban contratados directamente por la institución y 5,056 por terceros; y un año después esta situación cambió a 26,965 y 89 respectivamente.”³⁰

Para seguir con el proceso de transición, varias empresas se ven obligadas a realizar la sustitución patronal ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, puesto que, al no realizarlo el trabajador se ve afectado porque ciertamente dicho instrumento legal se encuentra ligado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, además de que dicha plataforma se encuentra saturada por la demanda que esto implica. A su vez, también es necesario que el trabajador cuente con su e.firma, pero el Servicio de Administración Tributaria no puede contar con tantas citas disponibles, además de que el proceso necesariamente involucra que sea presencial. Lo que también nos lleva a analizar otro factor que entorpece la implementación, esto es, la falta de coordinación y comunicación “...entre las autoridades administrativas (STPS, IMSS, Infonavit y SAT) en cuanto a la emisión de las opiniones de cumplimiento que requiere el sistema, esto es debido a que la información compartida entre las dependencias en ocasiones está desactualizada”.³¹

Todo lo mencionado anteriormente, no fue contemplado en las

³⁰ Disponible en: <https://www.economista.com.mx/sectorfinanciero/La-banca-ya-contrato-directamente-a-85-de-su-personal-20211227-0093.html>

³¹ Hernández, Gerardo, “10 problemas que motivaron la extensión de plazos de la reforma de outsourcing”, en *El Economista*, México, julio 2021.

disposiciones para regular la subcontratación, ya que, al llevar los cambios del papel a la práctica, surgen y surgirán estos inconvenientes que retrasan el proceso, por lo que, con los plazos establecidos se genera una especie de etapa contrarreloj. Por lo que se creó un debate sobre el tiempo de esta transición, la cual, se contemplaba para el 1 de agosto de 2021, pero como muchos ya lo esperaban, se propusieron dos iniciativas para la prórroga de los plazos y que las empresas tuvieran tiempo suficiente y razonable para aplicar las disposiciones.

La iniciativa del senador de Morena, Ricardo Monreal Ávila contempló la modificación del artículo 1 transitorio del Decreto en materia de subcontratación, en el cual, se dispone que los artículos cuarto, quinto y sexto del mismo Decreto entraron en vigor el 1 de agosto de 2021, por lo que, se buscó su ampliación hasta el 1 de septiembre del año antes mencionado, a cuyo efecto indicó el senador que es conveniente “...proponer una iniciativa que amplíe el plazo del 1 de agosto a septiembre y con ello permitir una mejor ejecución de las medidas que contiene la reforma aprobada...”,³² adicionando que con 30 días más de plazo, no se pierde el propósito de la reforma planteada. El Instituto Mexicano del Seguro Social consideró adecuado este periodo extraordinario para poder dar certidumbre jurídica en la aplicación de la ley. Igualmente, de esta noción el presidente Andrés Manuel López Obrador se pronunció a favor, manifestando que los empresarios solicitaron una prórroga de un mes para poder adaptarse a las circunstancias, por lo que, considera que el Congreso avalará la ampliación.³³

Mientras que la iniciativa de la senadora del PAN, Kenia López Rabadán, propuso postergar 6 meses el plazo de la reforma, es decir, hasta el 1 de enero de 2022, ya que el sector empresarial, además de

³² Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2021/07/20/presentara-monreal-iniciativa-sobre-subcontratacion-laboral/>

³³ Arista, Lidia, “López Obrador avala prórroga para que empresas apliquen reforma al outsourcing”, en *Expansión Política*, México, julio de 2021.

los obstáculos aludidos, también se encuentran confundidos con el proceso y a su vez, comunicarlo a sus trabajadores es un proceso enredoso, ya que ni ellos mismos asimilan los cambios a realizar. Por lo que la senadora según la revista *Forbes*, expresó “Un mes más es solo un curita para el problema grande. Hay que resolverlo bien. No es un tema menor que no se puede estar generando un periodo extraordinario para modificar una ley absolutamente irresponsable solamente dando un mes más”.³⁴ Incluso, la Confederación Patronal de la República Mexicana solicitó la extensión de tiempo hasta el 1 de enero de 2022, y poder cumplir con todos los trámites, evitando que los trabajadores se encuentren en una incertidumbre, que podría ocasionar una situación tensa.

Por lo que, el 31 de julio de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto para ampliar el plazo de cumplimiento hasta el 1 de septiembre de 2021.

Otra gran realidad, es que nuestro país tiene más de 30 millones de personas que se encuentran en un perfil de informalidad, mismos que no pagan impuestos y tampoco cuentan con seguridad social; por lo que otro probable escenario que se prevé es el aumento del trabajo informal, es decir, darlos de baja, pero mantenerlo en las actividades que ya desarrollaban, negociando así con los trabajadores que obviamente temen por su puesto de trabajo. En consecuencia, si pueden seguir conservando su puesto, es posible que ahora sean contratados por honorarios como una persona física con actividad empresarial o bajo una categoría de sueldos asimilados a salarios, es decir, que se trata de un régimen fiscal donde la persona física presta sus servicios profesionales a una empresa en particular o a otra persona física, sin contar con una exclusividad, por lo que, las prestaciones de ley no son obligatorias en este esquema. Incluso, el presidente de la Comisión Nacional Laboral de Coparmex, Ricar-

³⁴ “El PAN propone aplazar la reforma de outsourcing hasta 2022”, en *Forbes Staff*, México, julio de 2021.

do Barbosa Ascencio, argumentó que “...el aumento en los costos para integrar personal a una empresa, tras la reforma laboral que limita la subcontratación sólo a servicios especializados, provoca un aumento en la informalidad, que el Gobierno pierda recaudación y las empresas pierden flexibilidad”.³⁵

VIII. CONCLUSIONES

Algunos especialistas en derecho argumentan que para algunas empresas es tan fundamental la subcontratación que realmente se verían afectados a largo plazo y resultar fatídico, ya que, las organizaciones tienen más beneficios cuando cuentan con una firma externa y ahora, les resulta más complejo realizar modificaciones en su inversión económica, en la modificación de su infraestructura, en el tiempo y su administración. Incluso, pueden argumentar las empresas que al no contar con un personal más especializado se encuentran vulnerables, ya que no podrán tener un contacto directo de aquellos expertos con las tecnologías o metodologías necesarias para poder ser más competitivos, perdiendo así también su capacidad de aprendizaje. Sin embargo, lo más preocupante de esta reforma es que el trabajo informal está en aumento, por lo que será necesario tener un diálogo abierto con las autoridades y permitir el desarrollo de negocios y generar más empleos formales.

Concluyendo, aumentar la simulación recurriendo al último esquema referido será una opción poco afortunada y de corta vida. La esencia de la solución es una clara y adecuada definición del objeto social, de la razón de existir de la empresa, lo que le permitirá, con mayores argumentos definir aquellas actividades que no le son propias y optar por subcontratarlas. La subcontratación de actividades si está permitida, la subcontratación de personal no.

³⁵ Disponible en: <https://centralfmequilibrio.com/index.php/home-2/nacional/con-reforma-de-subcontratacion-mexico-pierde-productividad-e-incrementa-informalidad>

IX. FUENTES DE CONSULTA

1. BIBLIOGRAFÍA

RIVO, Elena, *Externalización: más allá de la subcontratación*, España, Universidad de Vigo, 1999.

2. HEMEROGRAFÍA

“El PAN propone aplazar la reforma de outsourcing hasta 2022”, en *Forbes Staff*, México, julio de 2021.

ARISTA, Lidia, “López Obrador avala prórroga para que empresas apliquen reforma al outsourcing”, en *Expansión Política*, México, julio de 2021.

_____, “Reforma de subcontratación saca a 830,000 trabajadores del outsourcing”, en *Expansión Política*, México, julio 2021.

BOUZAS, Alfonso, “Se deben establecer límites para el outsourcing”, en *Boletín UNAM- DGCS-367*, México, junio de 2012.

COLL, Francisco, “Reestructuración empresarial”, en *Economipedia*, España, marzo 2020.

ECHAIZ, Daniel, “El contrato de outsourcing”, *Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, No. 112, UNAM, México, 2007.

HERNÁNDEZ, Gerardo, “10 problemas que motivaron la extensión de plazos de la reforma de outsourcing”, en *El Economista*, México, julio 2021.

HERNÁNDEZ, Marlen, “Reta a banca reforma de subcontratación”, en *Reforma*, México, julio 2021.

MORENO, Miguel, “La productividad laboral”, en *El financiero*, México, agosto de 2021.

ROJO, Flavio, “Flexibilidad, subcontratación y precarización del trabajo”, en *Universidad Iberoamericana León*, México, mayo 2010.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, “Empresas de subcontratación especializada tendrán 90 días para obtener registro ante STPS”, en *Boletín Número 051/2021*, México, mayo 2021.

3. ELECTRÓNICAS

HUMAN LEADERS GROUP, “¿Quién es quién: Outsourcing o Headhunting?”, Hunters Americas. Disponible en: <http://www.hlghunters.com/blog/148-quien-es-quien-headhunting-o-outsourcing>.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Comisión del Trabajo en Subcontratación*, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe V (2B) *Addendum*, Ginebra, junio de 1998. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-vadd.htm>.