

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



**“ANÁLISIS DE LA REFORMA SOBRE LA SUBCONTRATACIÓN DEL PERSONAL
Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS DE CARÁCTER
ESPECIALIZADO (OUTSOURCING).”**

**TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:

ANDREA VELÁZQUEZ RODRÍGUEZ.

SANTA CATARINA, N.L.

NOVIEMBRE, 2021

Santa Catarina, Nuevo León, a 23 de noviembre de 2021.

AGRADECIMIENTOS.

Le agradezco a Dios por la vida, salud y por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante en mi formación profesional.

A mis padres, por su amor, trabajo, esfuerzo y sacrificio todos estos años, gracias a ustedes logro cumplir este sueño; a mi hermanita por siempre estar presente, por siempre estar para mí, por ser el mayor ejemplo de amor incondicional. A los tres, por su apoyo incondicional, por siempre creer en mí y ser mi más grande motivación cada día, porque me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo que siempre necesité para no rendirme cuando todo se tornaba complicado e imposible.

A mi abuelita, porque siempre me demostró su amor y apoyo, me acompañó a lo largo de mi carrera universitaria estando al pendiente de mí, estuvo presente en momentos difíciles, sin dejarme sola.

A mis tíos Fernando, Jaime Enrique, Diana Irene y Guadalupe, que me motivaban a seguir echándole ganas porque estuvieron echándome porras y me decían lo orgullosos que se sentían de mí, hasta culminar esta etapa.

Agradezco a mis amigos, que me acompañaron en el proceso de cumplir esta meta, y me permitieron compartir grandes momentos dentro y fuera del salón de clases, salidas a comer, eventos sociales, risas, llantos, estrés, preocupaciones. Se han convertido en mi segunda familia.

De igual forma, agradezco a mis asesores de tesis, licenciado José Fabián Ruiz y al licenciado Antonio Guerra Gómez, que me guiaron y acompañaron en el desarrollo de mi investigación, gracias por los conocimientos que me impartieron y los consejos que me brindaron.

Dedico este logro a mis padres, Susana Rodríguez y Reyes Velázquez, por ser mi motor de vida. Les dedico todo mi esfuerzo y dedicación, en reconocimiento a todo el sacrificio puesto para que yo pudiera cumplir esta meta, se merecen eso y más. Gracias a ustedes soy lo que soy ahora, los amo.

¡Gracias!

RESUMEN.

Outsourcing. La importancia del estudio de esta figura jurídica radica en su implementación a nivel internacional. En el ámbito laboral, este esquema de contratación surgió como un proceso de externalización de la actividad empresarial en diversos sectores, lo cual, la globalización permitió su origen. En términos generales, el motivo que originó su existencia consiste en la contratación de los servicios y obras de una empresa, pero que no formen parte de la actividad y el giro principal de la empresa contratante, es decir, la subcontratación tiene el propósito de mantener la estructura de las actividades principales de la misma y buscan una mayor flexibilidad y eficiencia en sus procesos. El objeto de estudio radica en el funcionamiento de los dos tipos de subcontratación existentes, el legal e ilegal, trasladados en la subcontratación como la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado y en el suministro de personal. Además, conocer las implicaciones jurídicas y fácticas que se deriven del cambio que genera la reforma con la prohibición de la subcontratación del personal y regulación en la contratación por medio de la prestación de servicios de carácter especializado o la ejecución de obras especializadas. Por ello, se requiere analizar la figura del outsourcing en la práctica, para saber en qué consiste, cómo se trabaja; por medio de resultados que se obtendrán de entrevistas a personas que tienen experiencia en el campo laboral. Por último, se analizarán los cambios que genera la reforma, con la finalidad de determinar un análisis crítico sobre la misma.

Palabras clave: subcontratación, suministro de personal, prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, derechos laborales, implicaciones de la reforma, REPSE, outsourcing en la práctica.

ABSTRACT.

Outsourcing. The importance of studying this legal figure settles in its implementation at the international level. In the work environment, this hiring method emerged as an externalization process for the business environment in different sectors, which allowed its origin. In general terms, the reason that originated its existence consists in the recruitment of the services of a company, but that is not part of the main purpose of the contracting corporation, that means that the subcontracting has the purpose of maintaining the structure of its main activities and seek greater flexibility and efficiency in its processes. The object of the study settles in the operation of the two existing types of subcontracting: legal and illegal, transferred in subcontracting as the provision of specialized services, execution of the works in specialized nature, and the provision of expert personnel. Additional, to understand the legal and factual implications that derive from the change generated by the reform with the prohibition of the subcontracting of personnel and regulation of contracting through the provision of specialized services or the execution of specialized works. Therefore, it is necessary to analyze the figure of outsourcing in practice, to find out what it consists of, how it works; through results that will be obtained from interviews with people who have experience in the labor field. Finally, the changes generated by the reform will be analyzed, to determine a critical analysis of it.

Keywords: subcontracting, provision of expert personnel, provision of services or execution of specialized works, labor rights, implications of the reform, REPSE, outsourcing in practice.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN	Página 6
CAPÍTULOS	
I. MARCO TEÓRICO Y LEGAL.	8
A. Generalidades del outsourcing.	8
II. EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS DE CARÁCTER ESPECIALIZADO Y SUBCONTRATACIÓN DEL PERSONAL.	16
A. Generalidades/Definiciones.	16
B. Elementos que constituyen a ambas figuras.	24
C. Elementos que diferencian a ambas figuras.	25
III. TESTIMONIOS.	26
A. Entrevista 1.	26
B. Entrevista 2.	30
C. Entrevista 3.	36
IV. IMPLICACIONES DE LA REFORMA.	46
 CONCLUSIONES	 61
APÉNDICE	
BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCIÓN.

El tema por investigar es la subcontratación del personal y la subcontratación por medio de la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, así como los efectos que se derivan de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el pasado 23 de abril del año en curso.

El cuestionamiento principal que se pretende resolver es identificar y conocer cuáles son los efectos jurídicos en la subcontratación del personal y por medio de la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, que se deriven de la reforma aprobada el 23 de abril del 2021, es decir, el objetivo es conocer las implicaciones que se deriven de la reforma, entre los factores de producción en la práctica, con la finalidad de determinar si se resuelve un conflicto real o se generan mayores problemas en el ámbito laboral.

Para resolverlo es necesario conocer la figura del outsourcing, tanto aspectos generales como puntos específicos, por medio de la investigación de distintas fuentes del derecho y la elaboración de entrevistas a personas con experiencia en la práctica de la subcontratación. Esto permitirá conocer el impacto jurídico y fáctico que genera la reforma.

Es de gran importancia analizar la figura del Outsourcing, debido que desempeña un papel relevante en el ámbito empresarial del país, ya que, por medio de esta herramienta se realizan y ejecutan planes estratégicos de negocios para el crecimiento de compañías, con el objetivo de que las prácticas jurídicas y laborales en las que se materializa la figura sean más eficientes.

Su regulación interfiere en los efectos jurídicos que radican en la relación laboral, entre patrón y trabajador, porque, estos factores de producción son la parte esencial de las relaciones, obrero-patronales. Son los que sufren las consecuencias jurídicas positivas o negativas, de la existencia de esta figura jurídica.

Además, es importante identificar el impacto que se producirá o se está produciendo por la reforma que regula en su totalidad la figura, en las empresas que tienen y no, correctamente regulada la relación laboral. Porque permite realizar un análisis crítico sobre el cambio que genera en los factores de producción.

Para ello, se iniciará con la investigación de las generalidades de la figura para comprender a fondo la figura jurídica con el fin de identificar los efectos que de ella se deriven. Se analizarán los tipos de outsourcing que existen. Después se observarán los testimonios de personas que trabajan con el outsourcing, con el objetivo de conocer en cierta medida, la figura en la práctica. Y, se finalizará con el análisis de la reforma recién aprobada, por medio de la vinculación de los capítulos anteriores con el impacto que produce la reforma desde un punto jurídico, hasta un punto fáctico de la subcontratación.

Capítulo I

MARCO TEÓRICO Y LEGAL.

En el presente capítulo se abordarán las generalidades del outsourcing, con el objetivo de comprender el outsourcing como tema principal a analizar desde el origen de la figura hasta sus implicaciones en la práctica. Por lo tanto, es importante comenzar con los antecedentes de la figura jurídica para continuar con el desarrollo de la investigación.

A. Generalidades del Outsourcing.

Para comenzar, se observarán las generalidades de la figura del outsourcing. Para ello se requiere conocer su origen y razón de ser con el objetivo de conocer su funcionamiento actual y las consecuencias que se derivan de la reforma recién aprobada el 23 de abril del año 2021.

El outsourcing tiene sus orígenes en los Estados Unidos de América en los años sesenta, cuando el presidente John Kennedy se encontraba en el Poder Ejecutivo. Se comienzan a utilizar contratos de gestión de activos con relación al procesamiento de datos, como respuesta a la necesidad de las empresas de obtener un mayor rendimiento a las altas inversiones que se derivaban del costo del hardware. Se esperaba un proveedor externo especializado, con mejores recursos humanos y técnicos, con los que contaba la compañía.¹

Inicia en el ámbito informático, los contratos que marcan la pauta a la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, hasta el punto donde se logra identificar la figura del outsourcing con la externalización o la tercerización de servicios informáticos.²

Sin embargo, con el presidente James Monroe se observa la razón principal de los inicios de la globalización, la que permitió el nacimiento del outsourcing porque se originaron relaciones internacionales que permitían el crecimiento empresarial a menor costo de mano de obra. Monroe fue quien dictó los principios básicos de la política exterior, los

¹ Rivo López, Elena. **Externalización: más allá de la subcontratación.** España, Universidad de Vigo, s.f. pág. 725. Disponible en línea: < file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-Externalizacion-565287.pdf> (Consulta: marzo 20, 2021).

² Loc. Cit.

cuales, se resumen en la frase de “*América para los americanos*”. Doctrina que permitió el inicio de la política expansionista de los Estados Unidos, porque esta ideología permitió que se instalaran centros de producción de empresas americanas en otros países donde la mano de obra era más barata.³

Lo anterior, permitió sentar las bases de la globalización, porque los americanos iniciaron un proceso de inversión sistemática fuera de su territorio, con el principal propósito de beneficiar la economía en los años sesenta. Cuando EE. UU. comienza a obtener mayor rendimiento a sus empresas, derivado de la inversión orientada al ámbito informático de los contratos de activos al procesamiento de datos que realizaban las empresas americanas, marcaban la pauta del servicio de externalización. Es decir, en los sesenta se origina el outsourcing como tal, por medio de la contratación de servicios de informática.⁴

El fenómeno de la globalización funciona como causa principal de la figura, ya que los productores de bienes y servicios buscaban nuevos mercados en países distintos a su lugar de residencia y mejores condiciones para elaborar sus servicios o productos, con el objetivo de disminuir los costos. Práctica que se extendió a empresas con operaciones locales, es decir, sin que necesariamente ejercieran la modalidad en empresas a nivel internacional.

Las principales causas que originaron la modalidad del outsourcing fue la reducción de costos porque se pretendía tener menor costo en la producción, mayor flexibilidad, en la medida en que las empresas trasladaban su planilla laboral se podía disponer de recursos humanos sin tener el costo fijo que implica; mayor productividad porque se desprende mayor competitividad entre los trabajadores ya que buscaban asegurar su fuente laboral; y una disminución del control sindical en el sentido de que la empresa beneficiaria deja de tener contacto directo con el sindicato que represente a los trabajadores que fueron externalizados, por lo tanto, elimina riesgos laborales, por ejemplo la huelga.⁵

Para lograr responder la pregunta central de la investigación a realizar, y cumplir con el objetivo del estudio, es decir, conocer el funcionamiento de la figura para comprender

³ Márquez Cisterna, Óscar. **El Outsourcing a través de Sindicatos**. México, Academia de Estudios Fiscales de la Contaduría Pública, diciembre 2012, pp. 1-4.

⁴ Loc. Cit.

⁵ Márquez Cisterna, Óscar. Ob. Cit., p. 6.

en mayor medida las implicaciones que se derivan de la figura, se requiere conocer qué se entiende por “*outsourcing*”.

Outsourcing, es un término en inglés que traducido al español *Out* significa fuera o externo y *Source* se refiere a fuente, es decir, fuente externa de trabajo, por ende, outsourcing significa externalización, subcontratación o tercerización. Anglicismo que se comenzó a utilizar en América Latina a partir de la década de los ochenta.⁶

Consiste en el hecho de que una persona física o moral proporcione o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Es el acto por el cual, mediante un contrato se prestan servicios específicos complementarios a la actividad principal del negocio, los cuales, se caracterizan por ser actividades distintas que las del beneficiario.⁷

Es importante, no confundir la intermediación con la subcontratación, ya que, son figuras jurídicas distintas. La primera se caracteriza por el acto en que una persona denominada, intermediario laboral, es aquella que interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten determinados servicios a un patrón.⁸

Sin embargo, el outsourcing o la subcontratación, anteriormente a la reforma se definía como la tercerización de servicios, por medio de la cual, un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, bajo su dependencia, a favor de otra persona denominada contratante, física o moral, la cual, se caracteriza por fijar las tareas del contratista y supervisarlo en el desarrollo de la ejecución de estas o de la prestación de servicios.

La diferencia de la intermediación laboral y el outsourcing radica en la responsabilidad de la persona contratante, porque en el primero solo recluta y evalúa al personal solicitado por una empresa para determinado trabajo, con el objetivo de que en el supuesto de que cubra el perfil que se requiere, sea la organización que solicitó el personal quien contrate al trabajador. Por otro lado, en el outsourcing el contratante o beneficiario de los servicios será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los

⁶ S.a. “**Diccionario, Significados**”. S.I. S.f.S.pp. Disponible en línea: <<https://www.significados.com/outsourcing/>> (Consulta: marzo 21, 2021).

⁷ Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social, CROSS. **Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social**. México, pp. 81-101. Disponible en línea: < <https://app.vlex.com/#WW/vid/593542902>> (Consulta: marzo 21, 2021).

⁸ S.a. **Intermediario laboral y outsourcing. Principales diferencias**. México, oct. 2019, pp. 1-4. Disponible en línea: < <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:MX/outsourcing/p5/WW/vid/840615569>> (Consulta: mayo 02, 2021).

trabajadores, en el supuesto de que no se cumplan con los elementos esenciales que la ley establece.⁹

Los beneficiarios se caracterizan por realizar la actividad generadora de los ingresos, distinta a los servicios que son exteriorizados como actividades que no se consideran principales dentro de un equipo de trabajo o laboral.

La tercerización de actividades se originó cuando las empresas descubrieron que ciertas áreas era mejor dejarlas realizar por otras personas que tuvieran más habilidades, conocimientos, experiencia, creatividad y capacidad económica para su ejecución, con el objetivo de obtener mayores resultados, porque de esa forma se concentraban sólo en realizar las actividades principales acorde al giro de la compañía.¹⁰

Hasta los años noventa se incorporan distintas actividades a la externalización, como la logística, las cuales, permiten observar la evolución de la tercerización de actividades, por ello, el proceso de outsourcing comienza con la subcontratación externa de actividades simples, como la seguridad, el mantenimiento de lugares, limpieza, comedor, jardinería, contabilidad, registro de nómina, administración, entre otras actividades.

El diccionario de la Real Academia Española define “*subcontratar*” como el hecho de firmar un contrato con persona distinta a la que adjudica el contrato, para que realice trabajos con relación a su actividad original.¹¹

Definición por citar:

“Dicho del adjudicatario de una contrata: Firmar un contrato con otra persona o con otra empresa para que realice trabajos relacionados con la contrata original. La empresa adjudicataria subcontrató el montaje de motores a una empresa especializada.”

El outsourcing surge como una herramienta de gestión de negocios que busca la maximización de beneficios y minimización de costos, lo cual, genera valor para la empresa y sus intereses, por lo tanto, el subcontratar implica la celebración de un contrato ya que requiere la manifestación de voluntades de las partes.

⁹ Loc. Cit.

¹⁰ Flores, Martha Judith. **Capítulo II, Outsourcing.** S.f. s.l. s.pp. Disponible en línea: <<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17280/Capitulo2.pdf>> (Consulta: marzo 21, 2021).

¹¹ Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española.** Disponible en línea: <<https://dle.rae.es/subcontratar>> (Consulta: marzo 21, 2021).

Los elementos necesarios que se desprenden de la figura consisten en la externalización de actividades, siempre que no abarquen la totalidad del desarrollo del centro de trabajo, actividades con carácter especializado y tareas distintas a las principales para el desarrollo del negocio.¹²

Es importante mencionar que las personas físicas o morales que prestan el servicio se caracterizan por tener un grado alto de especialización o experiencia en el cumplimiento de las actividades que les fueron delegadas. Actividades que se delegan con el objetivo de que la persona física o moral beneficiaria de los servicios sea capaz de enfocarse solo en las actividades esenciales de la organización y su giro del negocio, esto permite una “*esbeltez*” en el funcionamiento operativo de la compañía.

Las características del contrato de outsourcing que permiten su identificación consisten en las siguientes:¹³

1. Las partes que intervienen. Los sujetos que intervienen en la práctica del outsourcing son la persona física o moral beneficiaria de los servicios, la persona física o moral que funciona como intermediaria por ser quien contrata a la tercera parte consistente en el trabajador, la persona que presta el servicio o ejecuta la obra. Formalmente quienes intervienen en la celebración del contrato por escrito son las primeras dos partes, es decir, el beneficiario de los servicios que se prestan y la persona intermediaria, es decir, quien contrata al trabajador.
2. Sujeto que presta el servicio, interno o externo. El sujeto que presta el servicio y/o ejecuta la obra puede ser interno, es decir, trabajador de la misma empresa que realiza actividades complementarias a la principal, o externo, trabajador de otra empresa distinta a la beneficiaria que, también realiza actividades complementarias.
 - a. Dependiendo del sujeto, interno o externo será el tipo de subcontratación que practicarán las partes, es decir, outsourcing o insourcing.
3. Público, privado o mixto. Será público cuando una de las partes que utilice la figura sea alguna de las autoridades que formen parte del Estado, como

¹² Martínez Gutiérrez, Javier. **Ley Federal del Trabajo y el Outsourcing. México, Régimen Laboral y Fiscal del Outsourcing.** S.f. Disponible en línea: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:MX/outsourcing/p8/WW/vid/431837002>> (Consulta: marzo 22, 2021).

¹³ García Peña, José Heriberto. **Nuevos problemas actuales del Derecho Empresarial Mexicano.** México, Porrúa. 2015, p. 301.

beneficiario o como prestador del servicio. Será privado cuando ninguna de las partes forme parte del Estado y, mixto cuando una de las partes es el Estado y funciona para desarrollar actividades privadas o cuando contrata (intermediario) a particulares para que presten el servicio.

El contrato de outsourcing se considera un acto jurídico atípico, debido a que la ley no lo regula. Lo único a lo que hace referencia la subcontratación es a su prohibición por medio del suministro del personal y al proceso de regularización de las personas que se dedican a la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, para registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con el acreditamiento del cumplimiento de sus obligaciones fiscales y del seguro social.

Su naturaleza jurídica se deriva de la naturaleza de los actos jurídicos que le dan origen, es decir, civil y/o mercantil. Civil porque las empresas formalizan sus acuerdos recurriendo al contrato de prestación de servicios y mercantil porque una de sus partes es comerciante.

Dentro de las clasificaciones de la figura, existe la distinción de la subcontratación de producción de bienes y servicios y la subcontratación de mano de obra. Se diferencian, la primera porque la empresa beneficiaria contrata a otra compañía para el suministro de un bien o servicio y esta última, es decir, la persona intermediaria asume la responsabilidad de la realización de las actividades externalizadas, porque la persona contratante solo se interesa por la finalización del trabajo.¹⁴

Por otro lado, la subcontratación de mano de obra se caracteriza por la confianza que se otorga de la persona contratante (beneficiaria) a la persona contratista (intermediario) de la contratación de la fuerza de trabajo, la cual, se utiliza mediante procesos de búsqueda, selección, contratación y gestión de la mano de obra, es decir, la persona contratante no solo se interesa por la finalización del trabajo, sino por el proceso completo de contratación de los trabajadores. Prácticamente, la subcontratación de mano de obra consiste en el suministro de personal.¹⁵

¹⁴ Sánchez Trujillo, María Guadalupe; Ceballos Villa, Adriana Melissa. **El outsourcing y sus intentos de regulación en México**. México, septiembre 2012, pp. 1-17. Disponible en línea: <https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:MX/outsourcing/p8/WW/vid/413906598> (Consulta: marzo 22, 2021).

¹⁵ Loc. Cit.

La relación laboral es lo que permite el reconocimiento de derechos y obligaciones de los factores de producción, patrón y trabajador. Problema existente cuando no se logra identificar quien es el patrón en la relación de los tres factores que intervienen en la subcontratación.

Por lo tanto, se requiere definirla. La relación de trabajo es el vínculo jurídico entre patrones y trabajadores, el cual, nace con la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, independientemente del acto que se le de origen.

Definición expresada en el artículo 20 de la LFT, que a la letra dice:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Además, para efectos de la investigación laboral se entenderá empresa a la unidad económica definida en el artículo 16 del mismo ordenamiento jurídico, que se expresa a continuación:

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

En el siguiente capítulo se observarán los tipos de subcontratación, es decir, se analizará la subcontratación del personal y la subcontratación por medio de la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, con el objetivo de identificar sus diferencias para observar las implicaciones que se derivan de la reforma aprobado por el Congreso, con relación a cada outsourcing.

Asimismo, en el tercer capítulo se analizarán los testimonios ofrecidos por distintas personas físicas, las cuales, aceptaron compartir su experiencia con la práctica del outsourcing, dependiendo del papel que juegan en la misma, como personas beneficiarias, intermediarias o prestadoras de servicios.

Lo anterior, con el objetivo de observar la realidad de la figura y contrarrestarla con el deber ser, es decir, por medio de los testimonios recabados se desea comparar el ser (la realidad) frente al deber ser (la ley) de la subcontratación.

Para finalizar, en el último capítulo de la investigación, se pretende analizar y determinar una crítica de la reforma recién aprobada el pasado 23 de abril del año en curso, con base a lo visto en los capítulos anteriores y la investigación de las implicaciones de la reforma por medio de doctrina y los testimonios recabados por los entrevistados.

Capítulo II

EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS DE CARÁCTER ESPECIALIZADO Y SUBCONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

En el presente capítulo se analizarán las características esenciales de los tipos de outsourcing, es decir, la subcontratación por medio del contrato de prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado y la subcontratación del personal, con el objetivo de identificar posteriormente en qué se diferencian.

A. Generalidades/Definiciones.

Comienzo con el outsourcing legal, con el propósito de observar las particularidades esenciales de la figura para continuar con el tipo de outsourcing ilegal identificando los aspectos negativos que lo constituyen como tal.

Es importante mencionar que ambos tipos de subcontrataciones funcionan como herramientas para el crecimiento de las empresas con el objetivo de obtener mayores resultados en la producción, concentración en la actividad principal del negocio, reducción de costos, mayor control en la toma de decisiones, mayor eficiencia, entre otros aspectos. Sus diferencias radican en lo siguiente.

El outsourcing legal es la subcontratación que se realiza mediante un contrato de prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, el cual permite que los negocios se dediquen a su actividad principal sin distracciones de distintas actividades complementarias que no son propias del giro de la empresa.¹⁶

Este tipo de subcontratación se encuentra regulado en la disposición normativa 14 de la Ley Federal del Trabajo, la cual, expresa la necesidad de formalizarse por medio de un contrato por escrito, esto con la finalidad de otorgar seguridad jurídica a las partes; contrato en el que se deberá señalar los servicios que se prestarán o las obras a ejecutar, y el número de los trabajadores que participarán en el acuerdo.

Artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

¹⁶ S.a. **¿Qué es el outsourcing legal y el outsourcing ilegal?** México, el Universal, enero 2020, s.pp. Disponible en línea: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:MX/outsourcing/WW/vid/838455521>> (Consulta: marzo 23, 2021).

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

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

Además, la norma anterior citada menciona que la personas que celebre el contrato con el contratista e incumpla con sus obligaciones, será solidariamente responsable frente a los prestadores de servicios o ejecutores de determinadas obras.

Quiere decir, la celebración del contrato la realizan la persona contratante, beneficiaria de los servicios prestados; y la persona contratista, intermediario. El prestador del servicio no celebra el contrato, pero forma parte de la subcontratación. Celebra contratos de trabajo individuales y/o colectivos con el intermediario.

En la disposición 15 A, antes de derogarse por la reforma que se analiza, mencionaba las condiciones que deberán cumplir las partes, para la existencia de este tipo de externalización de los servicios. Esta norma permite identificar los factores que se diferencian entre el outsourcing prohibido, subcontratación del personal; y el permitido, subcontratación por medio de la prestación de servicios o ejecución de obras con carácter especializado.

Elementos esenciales que se basan en la justificación del carácter especializado de la actividad a realizar, el hecho de que no abarque la totalidad de las actividades que se requieran para el desarrollo del trabajo, que sean actividades distintas y complementarias, y que no sean similares.

Artículo 15 A de la LFT antes de la reforma, que a la letra dice:

“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.

Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a. No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.*
- b. Deberá justificarse por su carácter especializado.*
- c. No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.*

De 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.”

Con la reforma, se derogó la norma recién citada, pero en la disposición 13 del mismo ordenamiento jurídico expresa el requisito de que la actividad que se preste o la obra que se ejecute, deberá ser distinta a las que se establecen en el objeto social o formen parte de la actividad económica preponderante de la parte beneficiaria, siempre que el contratista cumpla con el requisito de encontrarse registrado en el padrón laboral de servicios y obras especializados ante la STPS.

Artículo 13 de la LFT, menciona lo siguiente:

“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.”

Además, la tesis aislada con registro 2009830 la Segunda Sala expresa que la subcontratación expresada en la disposición anteriormente citada no viola el principio de seguridad jurídica.

Tesis aislada con registro 2009830¹⁷, que a la letra dice:

“El señalado precepto, al definir el régimen de subcontratación como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas, no viola el principio de seguridad jurídica por el hecho de que se otorgue al patrón contratante la facultad de fijar las tareas del contratista y supervisar ese trabajo. Lo anterior, en virtud de que el legislador no elimina de la esfera jurídica del contratista el derecho de supervisar y asignar las tareas a sus empleados, pues las seguirá teniendo conforme a la relación laboral que rige entre él y sus trabajadores, ni está defraudando expectativas legítimas que a aquél se le hubiesen creado (derecho que previamente había adquirido); sólo se trata de una medida legislativa razonable, emitida y regulada, principalmente, en beneficio y protección de los derechos de los trabajadores.”

La Corte considera que este tipo de subcontratación no vulnera el principio de seguridad jurídica porque se identifican claramente los factores de producción, es decir, patrón y trabajador. El patrón es la persona que fija las actividades o tareas que realizará el prestador del servicio y supervisa que la persona intermediaria, el contratista, realice bien el

¹⁷ Subcontratación laboral. El artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo no viola el principio de seguridad jurídica. Tesis aislada. Amparo en revisión. Segunda Sala. Clave: 2a.LXXXIV//2015 (SJF: 10ª época, TI, agosto 2015, pág. 1201). Disponible en línea: SCJN <> Registro 2009830 (Consulta: marzo 22, 2021).

proceso de contratación de los trabajadores que prestarán el servicio de carácter especializado.

Como se identifica la relación de trabajo, por ello, la empresa contratante independientemente de que tenga la facultad de fijar las tareas del contratista y supervisar el trabajo, no transgrede el principio de seguridad jurídica porque esta facultad también la tiene el contratista, porque la ejerce frente a los prestadores del servicio, sin eliminarla de su esfera de facultades.

Lo anterior hace referencia a la necesidad de identificar a las partes de la relación contractual y laboral, porque de no ser así no existiría la relación de trabajo, es decir, al no identificar al patrón no se podría exigir las obligaciones que le corresponden, generando una transgresión a los derechos de los trabajadores.

Por lo tanto, se analizará el contrato de prestación de servicios profesionales con el objetivo de estudiar posteriormente el contrato de prestación de servicios, pero de carácter especializado. Como el Código Civil Federal no define al contrato, se requiere observar criterios jurisprudenciales y doctrina.

Ricardo Treviño García, define al contrato de prestación de servicios profesionales como el acuerdo de voluntades en virtud del cual, una parte denominada profesionista, se obliga a realizar un trabajo que requiere preparación técnica, artística o título profesional, para llevarlo a cabo en favor de otra persona llamada cliente, a cambio de una remuneración denominada honorarios.¹⁸

Se caracteriza por ser un acto jurídico de naturaleza principal, porque no depende de ningún otro contrato, bilateral porque produce derechos y obligaciones para ambas partes, oneroso porque otorga provechos y gravámenes recíprocos, conmutativo, porque se paga una retribución y es un contrato *intuitu personae* porque se toman en cuenta las cualidades de la persona, ya que, se requiere la especialidad para la prestación del servicio.¹⁹

En el artículo 14 en su primer párrafo se expresa que la forma del contrato se deberá realizar por escrito, el cual, se deberá señalar el objeto de los servicios o la ejecución de obras que se proporcionarán y el número de los trabajadores que cumplirán con el acuerdo.

Artículo 14, primer párrafo de la LFT expresa lo siguiente:

¹⁸ Treviño García, Ricardo. **Los Contratos Civiles y sus Generalidades**. 7ª ed. México, pp. 351-353.

¹⁹ Loc. Cit.

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

Sin embargo, la tesis aislada con registro 2012020 define al contrato de prestación de servicios profesionales y menciona que su naturaleza es consensual, pero cuando hay pacto expreso, debe atenderse a la naturaleza *sui generis* del contrato, y utilizarse el escrito como prueba.

Tesis aislada con registro 2012020²⁰, a citar:

*"Delo dispuesto en los artículos 2606, 2610 y 2614 del Código Civil para el Distrito Federal, se puede conceptuar el contrato de prestación de servicios profesionales como aquel por la persona llamada profesionista, se obliga a prestar servicios que requieren una preparación técnica o un título profesional, una otra persona llamada cliente, que por su parte se obliga a pagar una determinada retribución llamada honorarios. Por su naturaleza, el contrato de prestación de servicios profesionales es consensuado, sin requiere de una formalidad especial, sino que las partes pueden acordar sus términos y condiciones; es de carácter principal porque no depende de otro; es bilateral porque una parte se obliga a prestar un servicio de tipo profesional, artístico, científico o técnico y el otro un remunerador en el pago de honorarios; es oneroso, ya que los provechos o gravámenes son recíprocos; es de tracto sucesivo, pues por regla general, las obligaciones se van a cumpliendo a través del tiempo; Excepcionalmente es de ejecución instantánea. Por ello, cuando no hay pacto expreso sobre el tiempo de cumplimiento de las obligaciones, debe atenderse a la naturaleza *sui generis* del contrato, el cual conforme a las características anotadas, no es de resultado, salvo que se pacte entre las partes, razón por el cual, de acuerdo al principio a la prueba, que parte de la premisa de lo ordinario se presume, pues se presenta por sí mismo como un elemento de prueba que se apoya en la experiencia común, y lo extraordinario se prueba, se concluye que por su naturaleza, en este tipo de contratos, lo ordinario es que el pago de honorarios se efectúe hasta el final, pues por cuestión natural, la satisfacción de la obligación principal, es la que hace surgir para su contraparte el correlativo deber de pago. "*

La diferencia existente entre el contrato de prestación de servicios profesionales y el contrato de prestación de servicios, radica en la solicitud de un título profesional, pero ambos contratos no dejan de tener la misma naturaleza jurídica de prestar un trabajo y que sea remunerado.

El contrato de subcontratación es semejante al contrato de prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, pero se diferencia por ser un contrato atípico, porque la ley no lo define como un contrato de subcontratación como tal, el que más se asemeja es el contrato de prestación de servicios profesionales, pero la diferencia reside en que, además de ser de carácter especializado, no debe haber suministro de personal y la actividad que se presta no debe ser igual ni similar a la principal de la empresa beneficiaria.

²⁰ **Contrato de prestación de servicios profesionales. El pago constituye la correspondencia al servicio prestado.** Tesis aislada. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave: I.2o.C.22C (10a.) (SJF: 10ª época, T III, julio 2016, pág. 2129). Disponible en línea: SCJN <> Registro 2012020 (Consulta: marzo 23, 2021).

Por lo tanto, se aplican las leyes del contrato de prestación de servicios profesionales. Sin olvidar que el carácter especializado aparte de ser una actividad técnica y especializada debe ser distinta a la del giro principal de la persona beneficiaria.

Anteriormente, era necesario acudir al artículo 15 fracción I del mismo ordenamiento jurídico para determinar la responsabilidad, el cual, establecía que la empresa beneficiaria sería responsable solidaria con el contratista en favor del trabajador y, en la norma 15 A de la misma ley expresaba en su párrafo tercero que, en el supuesto de no cumplirse con las condiciones o los elementos necesarios para la prestación del servicio o la ejecución de la obra de carácter especializado, la persona beneficiaria se consideraría patrón, es decir, no habría responsabilidad solidaria con el contratista.

Sin embargo, con la reforma en el artículo 14 segundo párrafo, establece que la responsabilidad solidaria la tendrá el contratista en caso de no cumplir con sus obligaciones patronales, pero en principio el responsable es el contratante, beneficiario de los servicios.

Artículo 14 segundo párrafo, a la letra dice:

“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.”

El carácter de patrón de los beneficiarios se confirma con el artículo 12 segundo párrafo del mismo orden jurídico, el cual, expresa que son patrones los contratantes, a pesar de que determinados intermediarios se dediquen al reclutamiento, selección, entrenamiento de personal. Es importante recordar que se pueden dedicar a eso, siempre que no suministren personal, es decir, que no pongan a disposición personal en favor de un tercero.

Artículo 12 de la LFT, segundo párrafo, a citar:

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

Por otro lado, las ventajas de utilizar la práctica de la subcontratación por medio de la prestación de servicios y ejecución de obras de carácter especializado consisten en las siguientes: ²¹

1. Las empresas reducen costos.

²¹ COFIDE. **Outsourcing: ventajas y desventajas.** México, marzo 2020, s.pp. Disponible en línea: < <https://www.cofide.mx/blog/outsourcing-ventajas-y-desventajas>> (Consulta: marzo 23, 2021).

2. Se incrementa la productividad.
3. Permite la inversión en tecnología y no en capacitación de personal.
4. Se identifica la relación laboral entre los factores de producción.
5. El prestador del servicio identifica a su patrón y le exige los derechos laborales que le correspondan.
6. Las personas, físicas o morales, que se identifiquen como patrones cumplen con sus obligaciones.

Las desventajas que se derivan de la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado son las siguientes:²²

1. Las empresas no tienen el control de los prestadores de servicios de carácter especializado.
2. Se genera una alta rotación del personal.
3. Se eliminan puestos de trabajo en la organización.

Por otro lado, el outsourcing ilegal, también denominado la subcontratación del personal consiste en el traslado de la plantilla laboral de empresas intermediarias o contratistas a empresas contratantes, beneficiarios de los servicios, con la finalidad de cubrir la relación laboral a través de actos simulados, con el objeto de incumplir intencionalmente con las obligaciones laborales y de seguridad social, generando una transgresión a los derechos de los trabajadores.²³

Este tipo de outsourcing se caracteriza principalmente por los efectos o el cambio de objetivos que resultan de esta subcontratación, consistentes en la evasión de impuestos, el no otorgamiento de las utilidades de los trabajadores, así como el no reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

El outsourcing ilegal nace con el proceso de “*prostitución*” de la figura jurídica de la externalización de prestación de servicios, con el objeto de mantener definidos los objetivos o actividades de la empresa contratante, con los mismos objetivos con los cuales nace la subcontratación por medio de la prestación de servicios y/o ejecución de obras de carácter especializado.

²² Loc. Cit.

²³ Loc. Cit.

Objetivos que consisten en la reducción de costos, obtener mayor productividad en los trabajadores, menos costos, generando el problema de la dificultad de identificar las partes en la relación laboral, debido a que se traslada por completo el capital humano de la compañía contratista que funge con carácter de intermediario, poniendo en un plano de inseguridad jurídica y desprotección al prestador del servicio por no lograr identificar al patrón entre ambas empresas, la contratante y la contratista.

Lo anterior, originado una secuela de transgresiones a los derechos laborales de los prestadores del servicio porque no se encontraba identificada la figura patronal en la relación laboral, por lo tanto, no se sabía a quién exigirle el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Las ventajas que se derivan de la subcontratación del personal son las mismas que las del outsourcing por medio de la prestación de servicios y/o ejecución de obras de carácter especializado, sin embargo, además de las desventajas que se derivan del outsourcing legal, se produce la transgresión de los derechos laborales de los trabajadores, mediante el no otorgamiento de las prestaciones laborales a los prestadores de servicios y la evasión de impuestos.²⁴

Se afecta el principio y derecho laboral de los trabajadores de la estabilidad en el empleo (por la rotación del personal), el reparto de utilidades, las prestaciones como su antigüedad laboral, ingresos por vacaciones, aguinaldo, liquidación. Así como el derecho de adquirir un crédito para su vivienda por medio del Infonavit, adquieren un salario menor al real, generando afectaciones a sus incapacidades, retiro de su ahorro, pensiones.²⁵

Algunas de las características que mencione, se derivan por no identificarse la relación de trabajo, por lo tanto, las personas contratantes y contratistas deciden fácilmente transgredirles los derechos laborales a los prestadores del servicio, porque no se sienten comprometidos a cumplir con sus obligaciones, ya que no se les identifica como patrones.

Además, se genera competencia desleal, porque los evasores hacen uso de la figura con el objetivo de obtener beneficios económicos a costa de los prestadores de servicios, se

²⁴ COFIDE. Ob. Cit. S.pp.

²⁵ S.a. **¿Qué es el outsourcing legal y el outsourcing ilegal?** México, enero 2020, s.pp. Disponible en línea: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:MX/outsourcing/WW/vid/838455521>> (Consulta: mayo 04, 2021).

genera una disminución en la recaudación de ingresos del Estado, generando menor capacidad del Gobierno de utilizar esos ingresos en la seguridad social, servicios de salud, pensiones, vivienda, entre otros puntos.²⁶

Y, entorpece el crecimiento de la infraestructura y capacidad de las Instituciones Públicas, para ofrecer mayores y mejores servicios de seguridad social a las presentes generaciones y las futuras.

B. Elementos que constituyen a ambas figuras.

Las clasificaciones del Outsourcing, la legal e ilegal, se caracterizan por compartir la misma razón de ser, es decir, tener los mismos objetivos. Aquellos que radican en el funcionamiento de la figura, como herramienta para el crecimiento del ámbito empresarial, mediante la obtención del desarrollo en la producción de las compañías, reducción de costos, mayor control en la toma de decisiones corporativas y concentración de actividades principales para el desarrollo del giro del negocio.

Ambas figuras se caracterizan por ser la tercerización o externalización de la prestación de servicios y/o ejecución de obras complementarios a la actividad principal del negocio principal de la compañía, con el objetivo de mantener concentrados a los trabajadores que laboran en ella y crear mayor competitividad entre los mismos.

El Outsourcing en general, consiste en la contratación de terceros por una empresa denominada contratista, la cual funge como intermediario entre la compañía contratante, beneficiaria de los servicios que presta el tercero, externo y trabajador.

Asimismo, ambos tipos de subcontratación permiten la inversión en tecnología y no en la capacitación del personal, ya que, eso le corresponde a la empresa contratista mediante el proceso de selección y capacitación del personal que pondrá a disposición de la empresa contratante, beneficiaria de los servicios.

Las desventajas que poseen consisten en la alta rotación del personal, la eliminación de puestos de trabajo en la organización de la que forman parte y, así como constituye una

²⁶ Loc. Cit.

ventaja también funge como una desventaja el no tener el control de los prestadores del servicio, ya que, son terceros externos de la compañía contratante.

C. Elementos que diferencian a ambas figuras.

Los puntos distintivos que caracterizan entre un outsourcing y otro, radican en los efectos que de ellos se derivan. Es decir, la subcontratación legal se distingue de la ilegal, porque no transgrede derechos de los trabajadores, ya que, se identifica claramente la relación laboral entre los factores de producción.

La persona que funge como patrón dentro de la relación de trabajo entre los factores de producción, en la subcontratación por medio de la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, es la persona física o moral, denominada como contratante, cuando no se cumplan los elementos necesarios para la existencia de este tipo de subcontratación. En el supuesto de que se cumplan los supuestos necesarios para este tipo de subcontratación, tendrán responsabilidad solidaria las personas físicas o morales, la contratante y la contratista.

Sin embargo, la subcontratación del personal se diferencia de la anterior, por motivo de que se traslada la plantilla laboral de las empresas intermediarias a las beneficiarias, con el objetivo de identificar la relación de trabajo, por medio de actos simulados y poder incumplir con las obligaciones laborales, generando consecuencias de transgresión de los derechos de los trabajadores.

Otra de las consecuencias, como se mencionó anteriormente, se genera la evasión de obligaciones fiscales, el no otorgamiento de la participación de utilidades en las empresas a los trabajadores, así como el reconocimiento de los derechos laborales de estos.

A diferencia de la subcontratación por medio de la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, la subcontratación del personal se caracteriza por no identificarse el patrón, como uno de los factores de producción, por ello, se considera que la relación de trabajo se encuentra en una “zona gris”.

Capítulo III.

TESTIMONIOS.

En este capítulo se observarán las experiencias de distintas personas que han trabajado con el outsourcing. Permitirán comparar la teoría o el “*deber ser*” frente al “*ser*” de la figura, porque con los testimonios, se pretende identificar el impacto de la reforma, con la realidad de las personas que trabajan con la subcontratación. Los entrevistados juegan distintos roles, dependiendo de la parte que sean en la subcontratación, es decir, persona beneficiaria, intermediaria o prestador del servicio.

A. Entrevista 1.

La primera entrevista se realizó el 03 de junio del 2021. Se entrevistó a una ciudadana mexicana, con 52 años, originaria de Saltillo Coahuila, con el nombre de Francis Rivera Ortiz. La elegí como una de las personas a entrevistar porque tiene aproximadamente 24 años laborando con la subcontratación, lo cual, su experiencia permite enriquecer en gran medida el desarrollo de esta investigación, porque es sujeto de los efectos que produce la necesidad de adaptación a los cambios que establece la reforma con la regulación de la subcontratación.

El diálogo se llevó a cabo por medio de una conversación fluida entre entrevistadora y entrevistada, el cual, comenzó con una breve explicación sobre el motivo por el que nos encontrábamos ahí. Consistente en la investigación del outsourcing, con el objeto de analizar las implicaciones que se deriven de la reforma, por ende, es necesario conocer su testimonio desde un punto de vista práctico.

A lo largo de la conversación, se realizaron preguntas desde un carácter general, hasta un carácter específico. Se inició preguntándole sobre su trabajo. La Sra. Francis Rivera se dedica a la prestación de servicios de instalación de sistemas contra incendios, su puesto se enfoca desde una perspectiva administrativa, ya que, su función principal reside en la elaboración de facturas, recibir órdenes de compra de la empresa beneficiaria, hacer listado del personal, dar de alta y baja a trabajadores, así como el pagar impuestos del IVA del 2% sobre nómina y el ISR.

Explicó que es la parte intermediaria dentro de la figura del outsourcing, porque es quien subcontrata a los prestadores de servicios o ejecutores de obras, y es subcontratada por Alliance, empresa que a su vez es subcontratada por una empresa beneficiaria, Davisa. Es decir, existe una doble subcontratación, porque existen dos intermediarios, Alliance y la entrevistada, quienes son subcontratados y contratan a otros, y esta última a los trabajadores, comenta que son la última línea de trabajo.

Se le preguntó, ¿si los trabajadores identifican a su patrón?, y si sí, ¿a quién? Respondiendo que ella como intermediaria es a quien identifican como tal, después de un antecedente que tuvo con relación a una demanda por despido injustificado, donde algunos de los prestadores de servicios la demandan junto con la otra persona intermediaria, Alliance y ella. Pero, ante la autoridad laboral se demostró que la responsable era ella por darlos de alta en el Seguro Social.

Se le cuestionó sobre el otorgamiento del PTU a los prestadores de servicios, a lo que respondió que no se los otorga por motivo de que se les pagan los viáticos, en caso de que sean foráneos; se les da descanso cada tres meses; no pagan impuestos, porque quien los paga son ella como intermediaria; se les remunera el tiempo que laboran extra y se les dan bonos como incentivo, siempre que terminen los proyectos, para que finalicen su trabajo en tiempo y forma. La entrevistada justifica el no otorgamiento del PTU a los trabajadores, como una compensación, es decir, por el hecho de que les pagan los aspectos anteriormente mencionados, considera que ya no es necesario otorgarles cierta participación en las utilidades.

Sin embargo, no es lo correcto, porque el reconocimiento de los derechos laborales, incluyendo el otorgamiento de sus prestaciones, no se deja al arbitrio del patrón, porque los derechos de los trabajadores se encuentran reconocidos en la ley y en la Constitución, con el objetivo de que se respeten a sus destinatarios.

Con relación a los contratos individuales o colectivos de trabajo, manifestó que no los celebraron y tampoco se encuentran afiliados a ningún sindicato. Con este punto que expresa la Sra. Francis Rivera se observa la informalidad de las relaciones laborales entre los factores de producción, este aspecto es de gran importancia identificarlo porque al no tener

un contrato que respalde la relación de trabajo que tiene con su patrón, no puede exigir sus derechos.

El principal beneficio que identifica de trabajar con el outsourcing es tener a los trabajadores “controlados”, porque piensa que los intermediarios son “castigados” por la empresa beneficiaria, por motivos de costos, ya que se generan más gastos que ingresos, porque la persona física o moral beneficiaria, es quien recibe más utilidades.

Menciona que son más los riesgos que genera la figura, que los beneficios, los cuales, los identificó durante el tiempo que ha laborado con la figura, sino en un inicio no hubiera elegido trabajar con el outsourcing. Recordemos que la finalidad de las entrevistas es recabar testimonios de personas que deciden compartir sus experiencias personales. Cuando la entrevistada comenzó a trabajar con la subcontratación generaba más beneficios porque anteriormente no se pagaban tantos impuestos, y decidió continuar trabajando con la figura por circunstancias ajenas a ella.

Por otro lado, en el diálogo comenta que el impacto que sufrió por motivo de la pandemia del coronavirus, debido a la restricción de salir a lugares públicos con el objeto de que no se propagara el coronavirus, radica de alguna forma con los costos que no contemplaba con la realización de pruebas cada 15 días, a cada uno de sus trabajadores, así como los gastos de los utensilios necesarios para cumplir con las medidas de sanidad necesarias para evitar un contagio, como cubrebocas, gel antibacterial, guantes, sanitizante, artículos de limpieza, entre otros.

Pero, eso no les impidió que los prestadores de servicios no dejaron de laborar, a diferencia de muchas otras organizaciones tuvieron que hacerlo debido al confinamiento; y no les afectó ese aspecto por motivo de no estar posibilitados a trabajar por medio del home office, ya que, se dedican a la instalación de sistemas contra incendio.

Lo anterior, permitió que durante la entrevista se le preguntara si el Gobierno Federal apoyó de cierta forma al sector privado, a que las organizaciones sufrieran en menos medida los impactos que generaba el COVID-19. Emitiendo un no como respuesta, la Sra. Francis Rivera comenta que no recibieron apoyo en lo absoluto, a pesar de considerarse un evento por caso fortuito o fuerza mayor.

Se le preguntó si tiene conocimiento sobre las implicaciones de la reforma recién aprobada que regula la subcontratación, teniendo como respuesta que 15 días atrás a la fecha de realización de la entrevista lo escuchó por primera vez en una junta que tenía la finalidad de informar sobre ella. Y, termina diciendo que la reforma no le generará grandes cambios o complicaciones porque no tiene problemas con el cumplimiento de sus obligaciones patronales ante autoridades fiscales y laborales. Lo único que requerirá será registrarse ante el padrón laboral.

Durante el diálogo generado entre ambas partes, se identifican como los puntos más relevantes de la entrevista que la entrevistada es la parte intermediaria en la subcontratación, los trabajadores la identifican como patrón, no tienen contratos individuales ni colectivo de trabajo, no se les otorga participación en las utilidades y no se encuentran afiliados a ningún sindicato.

La Sra. Rivera comenta que piensa que forma parte de las organizaciones que prestan servicios de carácter especializado, considero que para responder que tipo de subcontratación utiliza es necesario determinar si pone a disposición sus trabajadores en favor de una tercera persona. Por ende, es necesario comprender que en el caso en que se suministre personal, ese personal se identifica por estar sujeto a la instrucción, coordinación y supervisión del beneficiario de servicios.

Por lo tanto, en el caso en específico de la Sra. Rivera, como sus trabajadores se caracterizan por prestar el servicio en los establecimientos de la persona física o moral beneficiaria, se pensaría en un principio que trabaja con la subcontratación del personal, pero los prestadores de servicios se encuentran sujetos a la vigilancia, inspección y supervisión de la intermediaria, por tal motivo, se concluye que forma parte de las organizaciones que prestan servicios de carácter especializado, por ello, requerirá terminar de regularizarse para registrarse en el padrón laboral.

La entrevistada días después de realizada la entrevista, comparte dos documentos, uno que es una lista de los requisitos que le solicita Alliance y, otro es el documento emitido por la STPS el cual, determina negada la solicitud de registro. Estos documentos permiten observar materializado en cierta medida, el proceso de registro que tienen que hacer las personas que prestan servicios o ejecutan obras de carácter especializado, con el objeto de

registrarse ante la autoridad laboral y encontrarse autorizados para subcontratar, siempre que se encuentren en la lista del padrón laboral. Documentos que se encuentran en el anexo A.

B. Entrevista 2.

El 16 de junio del año en curso, se entrevistó al ciudadano, mexicano, Héctor Steve Iloska Patiño Echaury, de 44 años. De igual forma se le dio una breve explicación sobre la finalidad de recabar su testimonio, la cual, consiste en investigar y analizar la figura del outsourcing desde una perspectiva práctica y no teórica.

A diferencia de la conexión que existe entre la entrevistada pasada y él, a él lo conocí porque su esposa fue quien me dijo que su esposo conoce del tema, porque en una reunión le comenté acerca de mi investigación y me comentó que en una plática familiar que tuvieron ella y su esposo, tocaron el tema del outsourcing y le dijo que las consecuencias que generaría la reforma iban a ser fuertes en la industria. Tomé la decisión de entrevistarle porque sé que es una persona preparada, de estudios, es ingeniero y le daría una perspectiva distinta a mi investigación (porque las ideas de un operador que estudia una ciencia social a una exacta son muy distintas), generando mayor enriquecimiento al desarrollo del trabajo.

La conversación inicia con la descripción de su trabajo. Es gerente de calidad en la industria automotriz. Su función principal es administrar el buen funcionamiento del sistema de gestión de calidad, por medio de la interacción de todos los departamentos de la empresa. Con eso busca el cumplimiento de los requisitos del cliente y cumple con su satisfacción. Su objetivo implica en entender, conocer y saber cómo utilizar las herramientas de cada uno de los departamentos, como ingeniería, producción o mantenimiento, esto es, que su puesto interactúa con todas las áreas de la empresa.

El entrevistado agrega que la función principal de la gerencia de calidad consiste en hacer las cosas correctamente en el primer momento, significa, no solo producir piezas/productos dentro de determinada especificación en la planta, sino, elaborarlas de forma adecuada. A diferencia de distintas entidades, esa área se dedica sólo a validar que se cumpla con aquello que el cliente solicita, pero el valor agregado de la compañía de la que forma parte radica en realizar una serie de cuestionamientos necesarios para obtener como resultado lo que el consumidor desea.

El Sr. Steve Patiño menciona que, lo que más le gusta de su trabajo, es el hecho de poder ser participante en el proceso productivo, mediante la interacción con todos los departamentos y, para que una organización funcione requiere del departamento del cual forma parte, área de calidad, el cual se encarga de que se cumplan todos los procedimientos necesarios de determinado proceso, donde se derivan instrucciones, registros y documentación como sistema de gestión.

Por su parte, funge el papel de representante de la empresa beneficiaria para la que trabaja, porque el entrevistado dice que trabaja para la industria, en otras palabras, que aparte de ser gerente de calidad, también es consultor. Servicio que lo presta como especializado, pues, dentro de una conversación que tuvo con un miembro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, le comentaron que el hecho de que sus servicios no estén directamente involucrados con el giro principal de la empresa, no quiere decir que no pueda prestar un servicio externo.

Aclaró que su función como consultor no forma parte de su trabajo con la subcontratación, pero su trabajo en la industria si forma parte dentro del outsourcing, porque es quien subcontrata compañías de sorteo e inspección, que forman parte dentro de la reforma de la STPS. Alude que forma parte del grupo que va a hacer específicamente un análisis de inspección de piezas a través de la medición, análisis visual o comparativos, que se supone que debe hacer el personal interno en la planta en la que él labora, quiere decir, que como hacen un trabajo que está involucrado directamente con el giro de la empresa, a ellos les perjudica la reforma por la necesidad de darse de alta como una compañía de servicios de carácter especializado.

Fue necesario aclarar que la mayoría de las personas que presta los servicios de inspección, son gente externa y temporal. Los beneficios que identifica de laborar con la subcontratación radican en la temporalidad de los trabajadores externos, porque solo se les paga cierta temporada, a un precio diferente al de los trabajadores internos, así como, el patrón no tiene una responsabilidad o carga adicional. Por ejemplo, no se les paga el Seguro Social, prácticamente no se les otorgan las prestaciones que les corresponden. Antes de la reforma, se contrataba al operador directo, y a la plantilla de trabajadores se subcontrataban por una compañía.

Con las respuestas recién comentadas, se complica identificar el tipo de subcontratación con el que trabaja el entrevistado, porque comenta que los trabajadores que subcontratan son externos, prestan el servicio por tiempo determinado, en las instalaciones de la compañía en la que trabaja, la beneficiaria, no se les otorga el Seguro Social, y les trasladan una plantilla laboral de otra compañía. En principio se piensa que trabaja con la subcontratación por medio de la prestación de servicios especializados, porque los trabajadores no dependen de él, como representante de la empresa beneficiaria. Sin embargo, comenta que los prestadores de servicios son trasladados a su compañía, es decir, que le suministran personal, esto quiere decir que se laboran por medio de la subcontratación del personal.

Por ende, es los puntos clave para identificar si se labora con el outsourcing por medio de la prestación de servicios de carácter especializado o el suministro de personal, dependen de la identificación del servicio que se preste, que sea distinto a la actividad preponderante de la empresa beneficiaria, y que no se ponga a disposición personal en beneficio de ésta última.

Después, expresa que generalmente las automotrices después de la publicación de la reforma lo que planeaban y han estado haciendo es tener dos razones sociales, una de manufactura y la de servicios especializados. La primera razón social se dedica a la transformación, desarrollo, generación de productos generados, y de ingresos, pero la segunda es la que contrata al personal bajo el nombre de la compañía, son los que se encargan de subcontratar, el personal a los de manufactura. Aclara que la plantilla laboral se traslada a la empresa beneficiaria.

Consecuentemente, ocurro a informarle un poco de la finalidad de la reforma laboral sobre el outsourcing, consistente en la prohibición de la figura por medio de la subcontratación del personal, es decir, el traslado de la plantilla laboral, porque las organizaciones que manejan este tipo de subcontrataciones se caracterizan por no reconocerle o transgredirles los derechos laborales a los trabajadores.

Su opinión con relación al momento en que se presentó y aprobó la iniciativa de reforma, consistía en la situación que pasó la compañía por motivos de la pandemia del COVID-19. La empresa en la que trabaja sufrió un impacto económico por distintos factores

financieros. El impacto en las finanzas de la compañía fue mayúsculo porque se tenía que seguir pagando los salarios, incluso sin generar ventas; sin tomar en cuenta que sin ventas no hay ingresos, sin ingresos no hay flujo de efectivo y ahorro, y sin flujo de efectivo no se logran pagar los costos fijos.

Muchas organizaciones para sobrevivir o subsistir de la pandemia, optaron por reducir el salario del personal, a un 70%, otros al 50% y otros al 30%. Dependiendo del tamaño de la salud financiera de la empresa, no obstante, quien verdaderamente sufrió más el impacto fueron los trabajadores. Los trabajadores son quienes más sufren el impacto porque recibían menos ingresos o incluso perdían su trabajo, por ello, afectaba su ritmo de vida radicalmente.

Además, durante la entrevista se habló como otro factor importante la rotación, por los despidos que se generaban, porque hubo muchas compañías que tomaban la decisión de recortar al personal. El Sr. Patiño supo de 5 compañías en específico.

Hubo otras compañías que decidieron cerrar el negocio temporalmente, cerraban y despedían al personal durante los días más fuertes del confinamiento, luego abrían y contrataban a nuevo personal o al mismo, con el objetivo de ahorrarse los salarios de ese tiempo. Se utilizó como una estrategia. Pero al despedirlos, los trabajadores tienen la opción de ya no regresar, buscar trabajo en otro lugar, o cuando los reinstalaban, negociaban sus prestaciones o su salario.

De acuerdo con las respuestas que daba el entrevistado, se le preguntó si el Gobierno Federal, de alguna manera los apoyó de alguna forma a minorar los impactos que sufrieron, por motivo de la pandemia del COVID-19, por considerarse un caso fortuito o de fuerza mayor. Por ejemplo, si les había otorgado prorrogas a los contribuyentes para el pago de sus obligaciones fiscales. A lo que respondió que no, al contrario, el Gobierno Federal en cierta medida ha estado impulsando a que la industria haga cosas diferentes para que se mantengan las empresas, pero sin ninguna ayuda de por medio. Esto quiere decir, que las organizaciones que han logrado sobrevivir, es porque han sido lo suficientemente inteligentes.

Posteriormente, se le pregunta si conoce las implicaciones de la reforma, y de ser así, si les perjudica o beneficia, a lo que responde que como empresa beneficiaria él cree que no se desprenda una afectación directa para la empresa, porque es algo que se tiene que hacer,

como el otorgar la participación de los trabajadores en las utilidades, prestaciones, salarios remuneratorios, etc.

Señala que lo que generará es que los ricos ya no serán tan ricos, porque ya tendrán que repartir sus utilidades, o sea, que ya no van a recibir la misma cantidad de dinero, a lo que estaban acostumbrados. A lo que comento, que el verdadero cambio radicaré en el reconocimiento de los derechos a los trabajadores, otorgándoles las prestaciones que les corresponden. Sugiere que eso solo pasa en Hispanoamérica, porque en los países anglosajones no hay repartición de utilidades, por eso allá les pagan salarios más altos.

En México se pagan utilidades como cierto beneficio que el prestador del servicio se ganó a través de ciertas reformas para empujar a que los salarios bajos pudieran soportar que, en algún punto del año, los trabajadores obtuvieran algún beneficio por su trabajo. Considero que entonces no sería como incentivo, sino que, lo correcto es remunerarlos proporcionalmente al trabajo que realizan.

El entrevistado comenta que le parece bien que dejen de haber ese tipo de subcontrataciones y de otro paso la industria. De lo que no está seguro es que la industria en México esté preparada en tener la suficiente rapidez e inteligencia para volverse, efectivos y eficientes. Yo añado: para adaptarse al cambio.

Se cuestiona como las organizaciones le harán para poder regularizarse, porque cuando lo hagan, tendrán que repartir utilidades, salarios remunerativos, prestaciones, seguro social, etc. Esto es que los ingresos serán menores porque ahora se pagará más de lo que se hacía anteriormente. Líderes de las empresas, gerentes, directivos, que puedan adaptarse al cambio, independientemente de que tengan gastos que antes no los tenían, no les afectará en gran medida porque harán que la planta (los trabajadores), tenga mayor eficacia/eficiencia, porque se podrá tener mayor productividad, por ende, también mayores utilidades.

El ingeniero Steve piensa que el verdadero reto de adaptación al cambio es la innovación porque será necesario que sean creativos para lograr que la reforma les perjudique en la menor medida posible.

Por otro lado, el ingeniero menciona que en la industria es fácil manipular los números. Ese tipo de esquemas (o sea, la subcontratación del personal), nacieron para manipular números, tener mano de obra barata, y ahorrarse cantidades de dinero. Él piensa

que el motivo reside en que no les gusta invertir en la planta, en el trabajo efectivo, en el trabajo estandarizado, en automatización si es necesario, ni en profesionales que realicen un trabajo de calidad.

Otro reto será tener mano de obra calificada y no mano de obra barata, porque al mexicano promedio no le gusta estudiar, porque generalmente lo que les gusta son los trabajos maquinizados. Eso generará mucho desempleo porque comenta que la nueva industria necesitará personas capacitadas para programar un robot desde el inicio.

Poco después, se le pregunta si los prestadores de servicios, externos a la empresa, ¿lo identifica como patrón o intermediario? Lamentablemente responde que identifican como patrones a la compañía beneficiaria, porque el lugar donde realizan el trabajo es la planta de la beneficiaria de los servicios, pero en realidad el patrón es el contratista. Por eso, cuando demandan a la empresa beneficiaria como responsables, la STPS los guía con el intermediario, verdadero patrón. Porque el intermediario es quien los contrata y tiene los contratos de trabajo con ellos.

Se le cuestionan los riesgos que identifica, por laborar con esta figura, A lo que respondió en concreto que la falta de personal, como una afectación directa, por su temporalidad, por ello se requiere estar en constante búsqueda. El beneficio es que RH no tiene que estar buscando y solicitando a gente, solo a personal interno, pero los intermediarios sí, para después capacitarlos. Prácticamente el riesgo que identificó fue desde la perspectiva del intermediario, porque quien busca a personal nuevo son ellos, no la empresa beneficiaria, por eso el comentario sobre que RH no tiene que estar buscando y buscando nuevos operadores.

El riesgo que identifica desde la perspectiva de empresa beneficiaria comenta que por tener mucha rotación tienen mayores cantidades de escape, mayor desperdicio, mayor presupuesto tirado, por las fallas que se suscitan durante el tiempo de entrenamiento/capacitación. Pero se finaliza con el comentario de que generan mayores beneficios, que costos, por eso se utiliza/trabaja con esta figura.

Otro beneficio: el riesgo de accidente laboral es muy pequeño, porque los trabajadores "son" del intermediario y se genera muchísimo ahorro.

Al finalizar la entrevista, expresa que solo tienen contrato individual de trabajo con el intermediario, y que no están sindicalizados, como otro beneficio para la planta. Yo

comento: ¡claro! ¿Porque quién defiende a los trabajadores?, nadie, por ello, no están sindicalizados.

Ambos, entrevistadora y entrevistado llegamos a la conclusión de que los más perjudicados son los trabajadores.

C. Entrevista 3.

Como las entrevistas pasadas, ésta se inicia con mi presentación, el 19 de junio del mismo año, donde se le explica lo mismo que a los otros entrevistados, mis generales y el motivo de la recaudación de su testimonio.

Inicia diciendo sus generales, su nombre José Gabriel Tapia de Luna, nació el 07 de mayo de 1958, es decir, tiene 63 años, mexicano, originario de Saltillo Coahuila, y tiene 28 años de experiencia en el manejo de personal. Su compañía inició como búsqueda de talentos, principalmente profesionistas, luego operarios, y finaliza a lo que ahora se dedica, la subcontratación. Ahora traen todo el equipo de protección de personal.

La conexión que existe con él como entrevistado, nació de la relación contractual que tiene él con la persona entrevistada anteriormente. El Sr. Steve Patiño me comentó que el Sr. Gabriel Tapia es el intermediario que laboral con la compañía en la que trabaja como beneficiario, me dijo que conoce mucho del tema de la subcontratación porque tiene muchos años dedicándose a la intermediación, lo cual, generaría un mayor enriquecimiento académico a mi análisis de investigación. Me pasó su contacto con consentimiento y nos pusimos de acuerdo para la elaboración de la entrevista.

El primer acercamiento que tuvo con el outsourcing fue la búsqueda de talentos, luego de profesionistas, de técnicos y operarios. La compañía comenzó a demandar la necesidad de la subcontratación por la rotación que había en la región era muy alta.

Las empresas que están establecidas ahí generalmente son del ramo automotriz, algunas forman parte del área electrodoméstica, de tal medida que, en su momento, todas las organizaciones trabajaban con el outsourcing. Trabajan por medio de un sistema denominado secuencial, consistente en producir, por ejemplo, camionetas color rojo, con asientos color beige; por ello, tienen que fabricar productos con relación a lo que estén fabricando compañías de su competencia, es decir, es por medio de un proceso, el cual, va de la mano con la producción.

Todas las empresas tienen rotación en cierta medida, por lo tanto, su función principal radica en cubrir esa necesidad de rotación, por medio de la subcontratación. Incluyendo a las personas externas a la compañía, es decir, que se contrataba de forma indirecta, tenían la oportunidad de formar parte de la compañía.

Comenta que su rol dentro de la subcontratación es la parte intermediaria, porque subcontrata a los trabajadores para que presten un servicio especializado, a una determinada empresa, la cual, es la beneficiaria de los servicios. Específicamente se dedica a seleccionar al personal que entrará a la planta.

Se les denomina, como la etapa de incubación de los trabajadores que entrarán a la compañía. Son subcontratistas y el primer paso donde las empresas tienen en entrenamiento a sus trabajadores, y de acuerdo con su productividad se les designará en determinada área.

Normalmente los trabajadores duraban 3 meses, en el período de incubación, esto es que, después de los tres meses pasaban a formar parte de la planta. Se requería una evaluación, donde el trabajador acreditará unas pruebas, como no tener faltas, su actitud, su capacidad de respuesta, su productividad, la calidad con al que trabajaba, y eso le permitía a la empresa seleccionar mejor a sus trabajadores.

Le comento que la reforma quiere regular la subcontratación, no prohibirla en su totalidad y le preguntó qué es lo que más le gusta de su trabajo, a lo que responde que el servir, que realmente le ha tocado ver ingenieros que fueron subcontratados por ellos y están como gerentes, quiere decir, que le satisface mucho ver el crecimiento de los trabajadores que ha subcontratado.

La mayor riqueza que ha tenido es tener buenos amigos, pero eso no quiere decir que hay muchos prestadores de servicios que no hacen lo correcto, porque actualmente muchas organizaciones dejaron de operar. Le comento que uno de mis objetivos en mi investigación es el contrarrestar el “*ser*” frente al “*deber ser*” de la figura, quiero decir, lo que se observa en la ley, con relación a la subcontratación, y lo que realmente pasa en la práctica.

La situación consistió en que no se estuvieron actualizando de acuerdo con los avisos que publicaban las autoridades, por ello, no pudieron o no pueden adaptarse a los cambios que establece la reforma. Por ejemplo, menciona el Sr. Gabriel Tapia que ahorita no es posible manipular una nómina, porque con el número del seguro social, RFC, se detectan

las retenciones del ISR, impuestos sobre nómina, el seguro social, Infonavit, retenciones que le corresponden al trabajador, entre otras; pero esto origina que la autoridad vincula con la factura de cobro, con esto se revisa que no existan diferencias contables; anteriormente era mucho más sencillo manipularlos.

Luego, le menciono que las autoridades cada vez tienen mayor control con los que acatan sus órdenes, a lo que responde que no está mal, al contrario, considera que esta bien porque realmente si hay muchas organizaciones que generaban un daño a los prestadores de servicios y, así como había personas que hacían su trabajo lo mejor posible, también había muchas personas que no hacían lo correcto. El entrevistado expresa que a él le parece que sobre todo al Centro-Sur del país, es donde se generan mayores abusos, porque en el Norte considera que existe mayor preparación y los trabajadores tienen acceso a la información, lo que origina que conozcan y exijan sus derechos, sobre todo porque los sindicatos los protegen.

Se le pregunta si es otorgada a los prestadores de servicios la participación de los trabajadores en las utilidades, y responde que no por motivo de que en el outsourcing no se genera un producto tangible, físico o un objeto como tal, sino lo que se genera es mano de obra por los trabajadores que son subcontratados. Añade que los intermediarios solo pagan impuestos y no reciben los beneficios de generar utilidades derivadas de las ventas de determinados productos, es decir, por esa razón los intermediarios pagan los impuestos y los trabajadores no reciben su participación en las utilidades que se generan.

Comenta que su empresa es una S.A. de C.V., se encuentra dada de alta en Hacienda con lo que es el manejo de personal y también como prestadores de equipos de seguridad y, menciona que la necesidad de las empresas de requerir trabajadores, incluso foráneos, requieren que tengan donde habitar mientras prestan el servicio por tiempo determinado, por ello, el facilita ese proceso y les renta unas casas/departamentos acondicionados para su estancia. Trabaja con 18 compañías. Todas para la contratación del personal, la venta de equipo de protección, y el hospedaje de los trabajadores.

Los beneficios que el entrevistado identifica principalmente radican en el pasivo laboral que no tiene la empresa beneficiaria, por medio de la obtención de trabajadores capacitados. Pone como ejemplos, las pruebas de embarazo, antidoping; las cuales, no se las pueden solicitar porque incurrirían en hechos de discriminación, por lo tanto, las empresas

beneficiarias se dan cuenta o tienen conocimiento sobre aspectos como esos, en los períodos de prueba o incubación, los cuales se controlan por medio de los intermediarios. De hecho, comenta que ellos como intermediarios tampoco pueden realizar o solicitarles esas pruebas.

En una semana sabe o decide si contratan o no a los trabajadores, independientemente del período de prueba de 3 meses que marca la Ley Federal del Trabajo, es decir, toma una decisión, pero no la materializa hasta que se termina el período de incubación del prestador del servicio. En cambio, la empresa beneficiaria no, porque si lo contrata, el trabajador genera base, eso quiere decir que lo tienen que liquidar con base a lo que establece la LFT, 3 meses y 20 días por año.

Con relación a la pregunta sobre si los trabajadores identificaban a su patrón, y en caso de responder que sí, a quién lo identificaban como tal; respondió que las empresas beneficiarias y su compañía como intermediaria, son corresponsables. Los trabajadores si identifican a sus patrones porque saben lo que están haciendo y conocen sus derechos, por ello exigen sus derechos. Sin embargo, el entrevistado por otra parte se contradice porque dentro de la conversación dice que en algunas ocasiones demandan a la empresa beneficiaria como única responsable, y ellos como intermediarios tienen que aclarar ante la Junta de Conciliación que el patrón es su empresa como intermediaria.

Por consiguiente, le comento que la iniciativa de reforma se originó porque varias organizaciones manipularon la figura del outsourcing, ya que, en un principio se creó para generar beneficios estratégicos empresariales, los cuales, se comentan en los primeros capítulos de esta investigación. Muchas empresas se aprovecharon de la flexibilidad de la figura y no les otorgaban las prestaciones correspondientes a los prestadores de servicios, originando la transgresión a sus derechos laborales.

Menciona que no se puede generalizar, porque hay aspectos mucho más graves que ocasionaron la propuesta de reforma, eliminación del outsourcing. Aspectos como la manipulación del seguro social y en específico la corrupción que existe en gran cantidad de instituciones. Pone como ejemplos, la manipulación de cifras en el Seguro Social, Infonavit, el SUA, etc. El SUA (Sistema Único de Autodeterminación), es un sistema donde todos los trabajadores se encuentran dados de alta, y aparece la emisión de su pago; generalmente es uno de los sistemas que se logran manipular. Incluso existen organizaciones que se dedican a realizar ese tipo de actividades, como la prestación de un servicio, pero ilegal.

Considera que es una competencia difícil, porque los prestadores de servicios de actividades lícitas y legales, determinan un precio que se encuentra en competencia con los prestadores de servicios de actividades ilegales e ilícitas, lo cual, origina que en muchas ocasiones se dejen de prestar los servicios ilegales, por miedo a las consecuencias jurídicas que pudieren derivarse, pero eso no elimina la interferencia al mercado de precios de determinados servicios.

Con la reforma a muchas organizaciones se les ha complicado regularizarse, porque les quedaba poco tiempo para poner en orden su persona moral. Empero, se preveía desde antes, pero estas compañías no actuaron a tiempo. El entrevistado confirma el hecho de que muchas personas se están quedando sin trabajo porque muchas empresas no pudieron regularizarse, pero a pesar del dato, en su compañía disminuyó la cantidad de sus trabajadores de 2300 a 18 por motivo de no querer trabajar con la reforma, porque se “elimina el outsourcing”. Realmente se regula la subcontratación, ya que, la reforma prohíbe la subcontratación del personal, pero la permite por medio de la prestación de servicios de carácter especializado.

Regresa al tema de la corrupción de las instituciones, porque dice que les pregunta a sus compañeros cuál es su prima de riesgo y le responden que la 2, y en realidad debería ser 5. Por motivo de que las autoridades al aceptar una prima de riesgo menor que la que deberían aceptar, pero en una auditoría fiscal es donde se encuentran las discrepancias.

La autoridad debe confiar en el contribuyente, con relación a esto, el entrevistado cree que lo hacen porque creen que los trabajadores confunden Hacienda con el Seguro Social. Lo sabe porque trabajó 15 años en Gobierno y comenta que la estructura, como servidor público, consistente en servir a la sociedad, y dice que dejaron de ser Instituciones de Servicio, y se convirtieron en instituciones de recaudación de dinero. Buscan detalles para cobrarles y multarles a la ciudadanía.

Aunado a la conversación, le platico que yo lo observé en algunas diligencias en compañía de los actuarios, en donde observé que los mismos actuarios, secretarios o personal del juzgado, no se comportan como servidores públicos que son, sino que tienen una actitud distinta. A lo que me refiero es que tienen un sueldo fijo para que hagan su trabajo, y a pesar de ello, no lo realizan si no se les da una gratificación. No se les debe dar cantidades extra

por la realización de su trabajo. El entrevistado responde que todas las instituciones se corrompieron.

También trabajó en la Secretaría de Cultura, donde generalmente a unos agricultores que iban a trabajar, les regalaban despensas, pero en una ocasión no fueron al trabajo y nos les quisieron dar su despensa, dando por respuesta la Secretaría, que no se la merecían. En el contexto que pone el Sr. Gabriel Tapia, es que era gente muy humilde, en ocasiones no tenían que comer, ni fuerza para cargar nada, pero a pesar de ello, la secretaria no les quiso dar la despensa, prefiriendo que se echaran a perder. Quiere decir, que la despensa la manejaban como remuneración al trabajo, es decir, les pagaban con especias, como en los tiempos en que se usaba la tienda de raya. En muchas instituciones solo les interesa encontrarse dentro del juego de poderes, sin que les importe la transgresión de las esferas de terceros.

Continúa diciendo que es triste que en varias organizaciones dejan de laborar con el outsourcing por no regularizarse o poner al corriente con sus obligaciones, pero otros deciden optar por laborar con la figura por medio de la prestación de servicios de carácter especializado, que es lo que está permitido.

Así como no reciben participación en las utilidades, tampoco se encuentran afiliados a ningún sindicato, por motivo de ser muy pocos trabajadores. Y que, por los cambios que ha sufrido la ley, optaron por tener sus reservas al contratar personal; es decir, que establecen más requisitos de los acostumbrados para subcontratar a alguien.

Se reserva el responder positiva o negativamente la razón de ser de la reforma, pero su opinión sobre el momento en que se aprobó la reforma radica en que no fue el mejor, porque considera que los impactos fueron en general a todas las partes, intermediarios, beneficiarios y prestadores de servicios; le gustaría seguir apoyando a muchas personas que se encuentran en búsqueda de empleo, porque sigue habiendo mucha demanda de trabajo. Y, las empresas beneficiarias han sido cautas con el cumplimiento de la ley. Piensa que es complicado darles seguridad a las compañías, es decir, ofrecerles manos de obra; porque tenemos un país con muchas instituciones recaudatorias.

Le señalo que existe una constante lucha entre el ámbito empresarial y el Gobierno, a lo que responde que no necesariamente, sino que la fuerza más grande que tiene México radica en las pequeñas y medianas empresas, que al final son quienes generan la riqueza del país.

El outsourcing se manipuló, por ende, las autoridades estuvieron revisando constantemente las organizaciones que consideraban que no les otorgaban las prestaciones correspondientes a sus trabajadores, es decir, que trabajan con la subcontratación por medio del traslado de la plantilla laboral.

Teniendo en cuenta que la reforma busca proteger al trabajador, al final es el que sale más perjudicado porque las empresas no logran regularizarse y cierran, generando mayor desempleo, le preguntó su opinión al respecto.

Considera que los comentarios como el *“no le dabas seguro social”*, se les debería responder con un *“pues si, pero tenían que comer, ahorita no tienen ni que comer, no tienen con que vestir a sus hijos, independientemente de que algunas personas hacían mal, brindaban servicios”*. Con relación a lo que comentó el entrevistado no es correcto que se justifique la transgresión de derechos laborales a los trabajadores, porque desde ninguna perspectiva es correcto que se le transgredan derechos a una persona.

El ingeniero también relaciona como causa del desempleo el tema de la delincuencia organizada, porque considera que los sujetos que deciden realizar determinadas conductas delictivas no tenían otra opción. El Gobierno se alía con grupos de delincuencia organizada porque no quiere ver lo que realmente pasa en el país, por ello, considera que no existe una lucha entre el ámbito empresarial y el Estado, sino que el Estado es quien tiene el único poder.

Luego, habla sobre el insourcing porque menciona que la empresa no puede contratar personas externas, por ello, recurren a crear su propia estructura de outsourcing interna, a lo que le comento que se le denomina insourcing. Dice que son los mismos, pero con distinta razón social, realizando distintas actividades relacionadas a la administración. Finaliza diciendo que es de gran importancia aprender a adaptarse y a innovar para poder seguir dando resultados.

Para la identificación del tipo de subcontratación con el que labora, se realiza el mismo ejercicio que las entrevistas pasadas. El Sr. Tapia dentro de su testimonio comenta que se dedica al reclutamiento de personal, al cual, en algunas ocasiones, les brinda hospedaje, ya que, la ejecución de los servicios que prestan los trabajadores que subcontrata, es por tiempo determinado. Y, expresa que cumple con sus obligaciones fiscales.

Se piensa que, por el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, debe laborar con la subcontratación por medio de la prestación de servicios especializados, sin embargo, por su respuesta de que se dedica al reclutamiento de personal, se infiere y desprende que traslada la plantilla laboral a distintas compañías, sobre todo porque no especifica un servicio en específico que se preste o ejecute.

Pero, en el caso de que el entrevistado haya decidido omitir cierta información y los trabajadores presten algún servicio técnico o especializado que no sea igual a la actividad preponderante de las empresas beneficiarias, podría encontrarse dentro de las organizaciones que laboran bajo el esquema del outsourcing legal.

Empero, el Sr. Tapia dentro de la conversación menciona que él se encarga del proceso de incubación, quiere decir, que los trabajadores después de ese tiempo determinado que se encuentran a prueba, se trasladan y se encuentran sujetos a la inspección y vigilancia de la beneficiaria, en este caso, se encontraría bajo la subcontratación del personal, la cual, se encuentra prohibida por la reforma.

En resumen, la información que destaca a la Sr. Rivera es lo siguiente:

1. Es parte intermediaria dentro de la subcontratación.
2. Los trabajadores a su cargo prestan el servicio especializado de la instalación de sistemas contra incendios.
3. Prestan el servicio por tiempo determinado,
4. No reciben participación en las utilidades,
5. No están aliados a ningún sindicato,
6. Se identifica como responsable de los prestadores de servicios, porque es quien les da instrucción y vigilancia en el desarrollo de la prestación del servicio.
7. No celebraron contratos individuales de trabajo,
8. No celebraron contrato colectivo de trabajo y,
9. Comenta que no le afectará en gran medida la reforma porque se encuentra al corriente con sus obligaciones.

Los aspectos que destaca al Sr. Patiño son los siguientes:

1. Es gerente en calidad de industria automotriz y consultor,
2. Representante de la compañía que es la parte beneficiaria dentro del outsourcing,

3. Son beneficiarios de servicios especializados de trabajadores externos a los de su compañía,
4. No se les otorga seguridad social,
5. No se les otorga ninguna prestación,
6. No celebran contrato colectivo, ni individuales con los prestadores de servicios,
7. Celebran contrato individual de trabajo con los intermediarios.
8. Menciona que generalmente los trabajadores no se encuentran afiliados a ningún sindicato,
9. Menciona que los trabajadores externos, generalmente los reconocen como patrón; pero que no lo son.
10. Considera que el impacto de la reforma lo sufrirán las partes que son intermediarios o prestadores de servicios,
11. Piensa que la reforma generará una mayor productividad en la industria, a pesar de no considerar capaces a las compañías para la adaptación al cambio,
12. Identifica como beneficios de la figura:
 - a. Temporalidad de los servicios que prestan los trabajadores externos,
 - b. Salario “especial”,
 - c. El patrón no tiene responsabilidad y,
13. Comenta que los riesgos de laborar con el outsourcing son:
 - a. La rotación de personal y,
 - b. La existencia de mayores cantidades de escape, por los errores que se suscitan en las capacitaciones de los nuevos trabajadores.

Los puntos de mayor relevancia de la entrevista del Sr. Tapia, son los siguientes:

1. Es intermediario en la subcontratación. Se dedica a la búsqueda de talentos,
2. No otorga participación en las utilidades a sus trabajadores,
3. No celebra contrato colectivo, ni individuales de trabajo con sus trabajadores,
4. Tampoco se encuentran afiliados a ningún sindicato,
5. Menciona que la responsabilidad patronal la tienen los intermediarios y beneficiarios,
6. Comenta que la reforma impacta a las tres partes que forman parte del outsourcing y,

7. Genera mayor desempleo porque muchas organizaciones no se pudieron regularizar.

Se observa que la transgresión a los derechos laborales de los trabajadores es mayúscula, porque en las tres entrevistas se identificó que no se les otorga participación en las utilidades, no se encuentran afiliados a un sindicato, no tienen contratos individuales ni colectivos de trabajo que respalden la relación laboral de la que forman parte, entre otros aspectos, que forman parte de los derechos del trabajo de los prestadores de servicios.

Capítulo IV.

IMPLICACIONES DE LA REFORMA.

En este capítulo, se observará en qué consiste la reforma a la figura del outsourcing, mediante la comprensión del fin constitucionalmente que se persigue, y los cambios que se susciten en las organizaciones, finalizando con un análisis crítico de la misma.

La iniciativa de reforma propuesta por el Ejecutivo Federal el 12 de noviembre de 2020, se aprueba el 23 de abril del 2021, la cual, consiste en prohibir la subcontratación y regular la contratación de prestación de servicios de carácter especializado o la ejecución de obras especializadas.

Para comprenderla es necesario recordar que, el outsourcing consiste en la subcontratación de servicios externos, por ejemplo, servicios de tecnología, recursos humanos y financieros de un tercero, para que se lleven a cabo procesos determinados en un centro productivo. A diferencia del insourcing, consiste en la prestación de servicios con personal interno, es decir, del mismo grupo, que busca lo mismo que el outsourcing, el ahorro de costos, de tiempo, incremento en la productividad, agrupación del control de recursos humanos en una sola entidad, etc.

La iniciativa de reforma propuso la reforma, adición y derogación de distintas disposiciones normativas de los ordenamientos jurídicos de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, el Código Fiscal, la Ley del Impuesto sobre la Renta, y la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Esta investigación se concentra en el análisis de la reforma de la Ley Federal del Trabajo, por ello, es necesario observar las disposiciones normativas que se modifican en específico. Sin embargo, es de gran importancia conocer cuáles fueron los cambios de mayor trascendencia en el resto de los ordenamientos jurídicos.

Por lo tanto, comenzare con las modificaciones que se realizaron en el resto de las leyes, con el objeto de continuar con la Ley Federal del Trabajo y observar los efectos de la reforma, desde una perspectiva global de la reforma, pero sin dejar de enfocarnos en el ámbito laboral.

En la Ley del Seguro Social se modifica el artículo 15 A, el cual establece que la contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con los términos y requisitos que establece la LFT. Determina como nuevas obligaciones, la responsabilidad solidaria de las partes, una comunicación cuatrimestral entre las partes, del contrato y un reporte de la copia de registro de la STPS; y se establece la obligación de celebración de convenios entre el IMSS y la STPS.

Con relación al registro de las empresas especializadas, anteriormente se permitía obtener distintos registros patronales, con relación a la siniestralidad en la que los trabajadores se encontraran expuestos. Permiso que se derogó en el segundo párrafo del artículo 75 de la Ley del Seguro Social.

En la Ley del INFONAVIT, en su disposición 29, último párrafo, se expresa la responsabilidad solidaria del patrón, en el supuesto de que se sustituya. En el artículo 29 Bis, solicita a los prestadores de servicios de carácter especializado, deberán proporcionar sus datos generales, contratos de servicio, información de los trabajadores, copia simple de la autorización que emite la STPS. Información que deberá proporcionarse cuatrimestralmente al Instituto, a más tardar el 17 del mes siguiente al cierre de este.

De igual forma, celebrará convenios con la STPS y le informará irregularidades o el incumplimiento de algunas de las obligaciones antes mencionadas, con el objeto de que se revise la actividad que realice determinada persona moral.

Por otro lado, el Código Fiscal de la Federación en su norma 15-D establece que la subcontratación no tendrá efectos fiscales de deducción o acreditamiento, en el supuesto de que se trate de subcontratación del personal, es decir, cuando se ponga trabajadores a disposición y beneficio de un tercero (suministro de personal).

Artículo 15-D del Código Fiscal de la Federación que a la letra dice:

"No tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos o contraprestaciones realizados por concepto de subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante.

Tampoco se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los servicios en los que se proporcione o ponga personal a disposición del contratante, cuando se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:

- I. *Cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y*

II. *Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante. Para los efectos del primer párrafo de este artículo, se podrán dar efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones por subcontratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, siempre que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y se cumplan con los demás requisitos establecidos para tal efecto en la Ley del Impuesto sobre la Renta y en la Ley del Impuesto al Valor Agregado, respectivamente.*

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"

Además, en el artículo 26 fracción XVI, expresa la responsabilidad solidaria de los contribuyentes que sean personas físicas o morales que reciban servicios a los que se refiere a la norma anteriormente citada, por motivo de las contribuciones que se hubieren causado a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio o se ejecute la obra.

El delito de defraudación fiscal se expresa en el artículo 108 del mismo ordenamiento jurídico y en su inciso i) expresa que se encuadra el delito cuando se utilicen esquemas que simulen la prestación de servicios de carácter especializado.

Artículo 108, inciso i) que a la letra dice:

"Comete el delito de defraudación fiscal quien, con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omita total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.

i) *Utilizar esquemas simulados de prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, descritas en el artículo 15-D, penúltimo párrafo, de este Código, o realizar la subcontratación de personal a que se refiere el primer y segundo párrafos de dicho artículo. "*

La Ley del Impuesto sobre la renta, en su disposición 27 fracción V, tercer párrafo, establece como requisitos de deducibilidad los siguientes:

1. El contratante (beneficiario) deberá verificar el pago de la contraprestación por el servicio que recibe,
2. El contratante deberá verificar que el contratista (intermediario) cuente con el registro al padrón laboral (REPSE),
3. El contratista deberá entregar al contratante los comprobantes y la información que refiere la disposición.

Disposición 27, fracción V, tercer párrafo a citar:

"Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos: Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, el contratante deberá verificar

cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que le hayan proporcionado el servicio o ejecutado la obra correspondiente, del recibo de pago expedido por institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores, del pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como del pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El contratista estará obligado a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo. "

Y, en el artículo 28, fracción XXXIII establece que no serán deducibles los pagos que se realicen según los supuestos que establece el artículo antes mencionado 15-D del mismo CFF. Disposición que a la letra dice: *"Los pagos que se realicen en los supuestos señalados en el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación. "*

En la Ley del Impuesto al Valor Agregado, en el artículo 4to, tercer párrafo menciona que el impuesto que se traslade en casos de la norma 15-D del CFF, no será acreditable. *"El impuesto que se traslade por los servicios a que se refiere el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación, no será acreditable en los términos de la presente Ley. "*

Las nuevas obligaciones que establece el acreditamiento se expresan en el artículo 5, fracción II segundo párrafo:

"... Cuando se trate de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, el contratante deberá verificar que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, la cual deberá entregarse a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratante haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado. El contratante, en caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción en el plazo señalado, deberá presentar declaración complementaria en la cual disminuya los montos que hubiera acreditado por dicho concepto. "

Finalmente, las modificaciones que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo consisten en las siguientes. Análisis principal del desarrollo de la investigación.

El artículo 12, establece la definición de intermediario. En el artículo anterior al reformado lo conceptualizaba como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón; la cual, cambia a la persona física o moral que interviene en la contratación de personal para que preste servicios a un patrón.

Además, en dicha disposición se añade que los servicios de intermediación pueden incluir el reclutamiento, selección, entrenamiento, capacitación, entre otros. Se especifica que por ningún caso el intermediario se considera patrón, porque ese carácter quien lo tiene es quien se beneficia de los servicios.

El artículo 13 expresaba que las empresas que contraten trabajos para su ejecución con recursos suficientes y propios para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, y en caso contrario los intermediarios, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios que se presten. Disposición que se modifica a la regulación de la prohibición de la subcontratación de personal, el cual, se define como una persona física o moral pone a disposición de trabajadores propios en beneficio de otra.

También se cambia la disposición 14, en la que se mencionaba que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados, así como los derechos de los trabajadores de prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores similares que ejecuten sus actividades en el establecimiento, y que los intermediarios no podrán recibir remuneración con cargo a los salarios de los prestadores de servicios.

Ahora establece la permisión de la subcontratación del personal por medio de la prestación de servicios de carácter especializado, que no formen parte del giro o el objeto social de la actividad económica preponderante de la beneficiara. Menciona que este tipo de subcontratación se deberá formalizar por medio de un contrato escrito, en el que se señale el objeto de los servicios a prestar, el número de trabajadores, y el servicio o la obra especializada.

También, será responsable solidaria la persona beneficiaria que contrate a un intermediario que incumpla con las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores.

El artículo 15 antes de la reforma expresaba que las personas, físicas o morales, que ejecuten servicios de forma exclusiva para otra, y que no dispongan de recursos suficientes, la beneficiaria será responsable solidaria de las obligaciones con los trabajadores y los

trabajadores tendrán derecho de disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores de la compañía beneficiaria. Y, menciona que, para la determinación de esa proporción, se toman en cuenta las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica en que se encuentra instalada la empresa y demás circunstancias que se encuentren en las condiciones de trabajo.

Con la reforma, la norma menciona que las personas que se describen en el artículo anterior deberán tener autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para ello, será necesario acreditar el carácter especializado del servicio que prestan, así como el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. La autorización que emite la STPS tiene vigencia de 3 años, y la negará o la revocará la autorización de las personas que no cumplan con los requisitos que prevé la ley.

Asimismo, las personas que obtengan la autorización de la STPS estarán inscritas en el padrón de prestadores de servicios u obras especializadas, el cual, será público y se podrá consultar por vía electrónica. Para que la STPS otorgue las autorizaciones, deberá expedir las disposiciones necesarias que determinen los procedimientos relativos a la autorización.

El artículo 15-A anterior a la reforma establecía que la subcontratación es el trabajo por medio del cual, un contratista presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, el cual, fija las tareas del contratista y supervisa el desarrollo de la ejecución de los servicios prestados. Establece una serie de características para que se identifique la relación de trabajo como subcontratación, consistentes en que el servicio no podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen principalmente en la beneficiaria, se deberá justificar su carácter especializado y no podrán ser actividades iguales o similares que las del giro de la empresa. En el caso de que no se cumplieran con las condiciones que establece la norma, el contratante se considerará patrón, incluyendo las obligaciones de seguridad social. Dicha disposición con la reforma se deroga.

Las disposiciones 15-B, 15-C y 15-D, también se derogan. La primera establecía que el contrato que se celebrara entre la persona que solicitara los servicios de un contratista, lo tenía que establecer por escrito, así como el hecho de que el contratante deberá de cerciorarse de que el contratista tenga la documentación y elementos necesarios para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con los trabajadores.

La segunda, consistía en que la empresa beneficiaria deberá cerciorarse que el intermediario, cumpla con las disposiciones en materia de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo, con relación a los trabajadores. Y, el artículo 15-D prohibía la subcontratación cuando se transmitían los trabajadores de la beneficiaria al subcontratista, con el fin de disminuir los derechos laborales.

El artículo 41 establecía que la sustitución del patrón no afectaba las relaciones de trabajo de la beneficiaria, pero que el que lo sustituyera iba a ser solidariamente responsable con las obligaciones contraídas con los prestadores de servicio en las relaciones de trabajo. Obligaciones nacidas antes de la fecha de substitución, con un plazo de 6 meses, y cuando termine solo subsistiría la responsabilidad del nuevo patrón. Dicha disposición no tiene correlativo.

Y, los artículos 1004-A y 1004-C también se modificaron. El primero establecía una multa de 250 a 5000 veces la unidad de medida y actualización, por motivo de inspección y vigilancia que las autoridades practicasen en su establecimiento. Ahora la disposición establece que el patrón que no permita la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se tendrá que requerir su comparecencia para que exhiba la información que se le requiera y, en el caso de no permitir el desahogo de la inspección, se le impondrá la misma multa que establecía la norma anterior.

Pero, el artículo 1004-C establecía la misma multa que el artículo recién mencionado, la cual, se interpondría a la persona que utilice la subcontratación del personal en forma dolosa. Disposición que actualmente establece que la persona que realice la subcontratación del personal, o aquella que realice obras o preste servicios de carácter especializado sin autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se le impondrá una multa de 2000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Sanción también aplicable a aquellas personas que se benefician de la subcontratación del personal o de la prestación de servicios especializados sin la autorización correspondiente.

Y, el artículo 127 del mismo ordenamiento jurídico, se reforma en materia del PTU, el cual, en su fracción expresa que el monto de la participación de los trabajadores en las utilidades tiene como límite, 3 meses de salario del prestador de los servicios o el promedio

de su participación recibida en los últimos tres años, aplicando la opción más favorable para el trabajador, cumpliendo con el principio “*pro operario*”.

Lo que motivó al Ejecutivo, Andrés Manuel López Obrador a presentar la iniciativa de reforma fue la finalidad de restringir la subcontratación, porque menciona que empresas mexicanas y extranjeras usaron los beneficios de la figura para cometer defraudación fiscal y despedir a una serie de trabajadores durante la pandemia del coronavirus en abril y mayo de 2020, para evitar un brote de contagios; por la flexibilidad de la figura.²⁷

Se observa que la reforma laboral tiene el objetivo de regular esta figura jurídica, con el propósito de que se garanticen los objetivos y fines, los cuales, fueron motivo y origen de su creación, mediante la prohibición de la subcontratación del personal y la regulación de la subcontratación por medio de la prestación de servicios de carácter especializado o ejecución de obras especializadas.

Busca que no existan empresas que simulen sus relaciones laborales y tengan a trabajadores contratados por otros, sin cumplir con las obligaciones que les corresponden como patrones, por medio del reconocimiento y otorgamiento de derechos laborales de los prestadores de servicios.²⁸

Con la aprobación de la reforma se pretende prohibir la subcontratación del personal, así como la formalización de la contratación de servicios o ejecución de obras especializadas, el contrato por escrito, el señalamiento del objeto de los servicios a las obras especializadas a ejecutar, el número de trabajadores que participan en dicho contrato y la actividad principal de la empresa beneficiaria de dichos servicios.²⁹

Y, se regulan las agencias de colocación, los cuales, se caracterizan por conformarse con intermediarios que son personas que intervienen en el proceso de contratación de personal, solo en actividades de reclutamiento, selección, capacitación, entrenamiento, entre otras actividades, considerando el hecho de que el intermediario no se considera patrón.³⁰

²⁷ Hernández, Enrique. “Congreso discutirá reforma sobre outsourcing después de las elecciones”. México, febrero 3, 2021. Disponible en línea: **forbes.com** <<https://www.forbes.com.mx/politica-congreso-reforma-outsourcing-elecciones/>> (Consulta: marzo 22, 2021).

²⁸ Nieto Gerardo, Zenteno Gil, De Preño Jorge, Barrera Alejandro, González Álvaro, Matus Francisco. “Iniciativa de reforma en materia de subcontratación (Outsourcing)”. México, 17 de noviembre de 2020. Disponible en línea: **basham.com** <<https://www.basham.com.mx/iniciativa-de-reforma-en-materia-de-subcontratacion-outsourcing/>> (Consulta: mayo 01, 2021).

²⁹ Loc. Cit.

³⁰ Loc. Cit.

Además, la reforma laboral pretende sancionar a las empresas que incumplan con dichas disposiciones, al encuadramiento del delito de defraudación fiscal y de delincuencia organizada, ya que, el esquema de externalización contempla las actividades de evasión fiscal, lavado de dinero y creación de facturas falsas.

Genera el beneficio de una mejora en las condiciones laborales en el país y la certeza legal para los trabajadores porque pretenden que se les otorguen sus prestaciones y se les reconozcan sus derechos laborales, ya que, en el supuesto de que la externalización no cumpla con los requisitos que la Ley Federal del Trabajo, se le sanciona a la empresa que incumplió, e igual, la empresa contratante se clasificó en patrón y asumirá las obligaciones frente a los trabajadores, es decir, el intermediario no se establece.³¹

También, busca que las organizaciones empresariales se registren para transparentar el mercado laboral, para que tengan mayor certeza jurídica en la delegación de responsabilidades, porque esto permite la identificación de las compañías que se dedican a la subcontratación personal, generándoles responsabilidades administrativas o penales.³²

Los trabajadores deberán estar atentos al reconocimiento de sus derechos laborales, y al hecho de que su salario concuerde con el que se encuentra registrado en el Instituto Mexicano del Seguro Social-IMSS, y el Servicio de Administración Tributaria-SAT, porque en el supuesto de que no tengan concordancia, acudan ante la autoridad laboral para que se aclare lo inconforme y respete sus derechos.³³

Los prestadores de servicios accederán a un trabajo mayor remunerado, con mayores prestaciones laborales, otorgándoles certeza legal y conocerán a su patrón directo, al cual, se le exigirá el cumplimiento de sus obligaciones patronales.³⁴

Asimismo, la externalización personal de la prestación de servicios de carácter especializado o ejecución de obras especializadas tiene derecho a la participación en las utilidades de la empresa, porque, una vinculación directa entre el trabajador y el patrón, generando una relación obrero-patronal.³⁵

³¹Coto, Diego. "Así como se puede, con la reforma a la externalización se puede sancionar cualquier servicio subcontratado." México, noviembre 18, 2020. Disponible en línea: **elcontribuyente.com** <<https://www.elcontribuyente.mx/2020/11/asi-como-esta-con-la-reforma-al-outsourcing-se-podria-sancionar-cualquier-servicio-subcontratado/>> (Consulta: mayo 01, 2021).

³² Loc. Cit.

³³Ávila Muñoz, José. "Lo bueno y lo malo de la reforma al sistema de externalización en México". México, noviembre 17, 2020. Disponible en línea: **expansión.com** <<https://expansion.mx/economia/2020/11/17/bueno-malo-reforma-sistema-outsourcing-mexico>> (Consulta: mayo 01, 2021).

³⁴ Loc. Cit.

³⁵ Alvarado Hernández, Sandro Alberto. Ob. Cit. Pág. 12.

Se genera un mayor ingreso al fisco, en el supuesto de que se compruebe que los servicios u obras especializadas a ejecutar, sean deducibles de impuestos, para efectos del impuesto sobre la renta y el impuesto al valor agregado, siempre y cuando se cuente con la autorización de la autoridad laboral.³⁶

Es de gran importancia identificar los tipos de externalización, es decir, entre las empresas que se subcontratan que cumplen con todos los requisitos legales y los que no, ya que, si no se aplica correctamente las disposiciones reformadas, generarán un aumento en el desempleo en el mercado laboral mexicano.

Actualmente, nos encontramos en una crisis económica derivada de la pandemia generada por el virus COVID-19, el cual, ha generado suspensiones y terminaciones de relaciones de trabajo, por lo tanto, el hecho de que en estos momentos se elimine la figura del outsourcing, generará en gran medida, mayor desempleo en el país, derivado de la desaparición de las empresas que se dedican a esto.

Asimismo, los inversionistas temen que las sanciones administrativas o penales queden a discreción de la autoridad, por motivo de que la ley no es clara en el alcance de las sanciones, generándoles incertidumbre legal orillándolos a la inversión en otros países.

37

Es importante determinar los servicios especializados para otorgar la seguridad jurídica a las empresas, con el objetivo de que no incurran en conductas ilegales derivadas de la subcontratación personal.

Afecta a las compañías que actualmente trabajan bajo el régimen de la subcontratación, generando una parte de desempleo la disminución de la contratación de nuevos trabajadores, debido a que más trabajadores generan mayores costos.³⁸

La reforma origina un crecimiento de inseguridad pública en el país derivado del desempleo que se aproxima y la crisis económica en el que nos encontramos, el cual, se agudiza cada vez más.

³⁶E. Muñoz Alma, Martínez Fabiola. "Reforma de AMLO para "poner orden" en la "externalización". México, noviembre 13, 2020. Disponible en línea: **jornada.com** <<https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/11/13/reforma-de-amlo-para-poner-orden-en-el-outsourcing-7127.html>> (Consulta: mayo 01, 2021).

³⁷Coto, Diego. "Así como se puede, con la reforma a la externalización se puede sancionar cualquier servicio subcontratado." México, noviembre 18, 2020. Disponible en línea: **elcontribuyente.com** <<https://www.elcontribuyente.mx/2020/11/asi-como-esta-con-la-reforma-al-outsourcing-se-podria-sancionar-cualquier-servicio-subcontratado/>> (Consulta: mayo 01, 2021).

³⁸S.a. "Outsourcing: ¿Cómo es el empleo si aprueban ley para prohibirlo?". México, Diciembre 3, 2019. Disponible en línea: **infobae.com** <<https://www.infobae.com/america/mexico/2019/12/03/outourcing-como-afectaria-tu-empleo-si-aprueban-ley-para-prohibir/>> (Consulta: noviembre 22, 2020).

Es importante considerar las definiciones que establece el Decreto de Disposiciones de Carácter General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las cuales, una de ellas en su artículo segundo, fracción VIII, establece la definición de servicios y obras especializadas.³⁹

Por otro lado, es necesario tomar en cuenta si la eliminación de la subcontratación del personal transgrede el tratado entre México, Canadá y Estados Unidos (T-MEC) y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porque los que forman parte del T-MEC se comprometen a no discriminar en material laboral. Por ende, la disminución parcial o total de la subcontratación incrementará la actividad sindical en México, porque traerá el alza en costos laborales, desempleo y la informalidad laboral.⁴⁰

El outsourcing se reconoce por ser una figura que busca flexibilizar el trabajo, por eso muchas organizaciones estadounidenses y canadienses operan con México. Por ende, los intereses de las empresas que laboren con México y sean parte del T-MEC, serán afectados porque no permitirá la flexibilidad y temporalidad de los trabajos.⁴¹

La reforma no eliminará por completo la evasión laboral ni fiscal, sino que las conductas delictivas serán mayores o más sofisticadas como menciona Armando Leñero, presidente del Centro de Estudios del Empleo Formal (CEEFF).⁴²

También, se generará una serie de interposición de amparos por las transgresiones que ocasiona a preceptos constitucionales. Empresas como PepsiCO, Sumesa, Mary Kay han presentado amparos por razones diversas, por ejemplo, el acto reclamado, unas promueven

³⁹ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral. Poder Ejecutivo (Ciudad de México). Diario Oficial de la Federación, abril 23, 2021. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021> (Consulta: octubre 05, 2021).

⁴⁰ S.a. “¿Qué es el T-MEC y por qué es importante para México?” México, julio 21, 2020. Disponible en línea: [forbes.com](https://www.forbes.com.mx/economia-que-es-el-t-mec-y-por-que-es-importante-para-mexico/) <<https://www.forbes.com.mx/economia-que-es-el-t-mec-y-por-que-es-importante-para-mexico/>> (Consulta: agosto 28, 2021).

⁴¹ Leñero, Armando. “Iría contra el T-MEC prohibir el outsourcing”. México, noviembre 23, 2020. Disponible en línea: [reforma.com](https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/iria-contra-el-t-mec-prohibir-el-outsourcing/ar2075835?referer=-7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a-->) <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/iria-contra-el-t-mec-prohibir-el-outsourcing/ar2075835?referer=-7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a-->> (Consulta: julio 22, 2021).

⁴² Idem, s.pp.

el amparo en contra de la reforma y otras en contra del período de tiempo de 90 días de transición del personal al nuevo patrón.⁴³

El caso de Mary Kay, se caracteriza por ser la primera organización que logra que le otorguen una suspensión provisional en contra de la reforma, creando precedente para las nuevas interposiciones de amparo.⁴⁴

Otras compañías, identifican como agravios temas de discriminación, por motivo de que las empresas privadas tienen tres meses para su regularización o para la ejecución de cambios en sus relaciones laborales, y el sector público tiene un año para el mismo motivo. Así como temas de retroactividad y poca claridad en el decreto de la reforma.⁴⁵

La retroactividad porque algunas empresas ya tenían contratos que anterior a la reforma ya habían celebrado, pero con la publicación de la reforma se establece que se invalidan estos actos. Y, se relaciona con el tema de la poca claridad de las disposiciones del decreto de la reforma, porque una vez que las compañías se registran ante el REPSE (Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas), no conocen los criterios de las autoridades que realizarán las inspecciones para corroborar que la información que proporcionaron en el registro sea verídica.⁴⁶

A diferencia de otras compañías que establecen como agravios en sus demandas de amparo, la transgresión a los preceptos 5, 14 y 25 constitucionales, los cuales consisten, el primero en la transgresión al derecho de libertad para dedicarse a cualquier actividad siempre que no sea ilícita; segundo a la transgresión del artículo 14 constitucional, que expresa que no se le dará efecto retroactivo a ninguna ley; y la disposición 25, la cual, expresa la obligación constitucional del Estado de establecer bases para la competitividad del país y cuidar de los sectores privado y público.⁴⁷

⁴³ Coto Diego. “*Ya están presentando amparos contra la reforma al outsourcing*”. México, mayo 20, 2021. Disponible en línea: [elcontribuyente.com](https://www.elcontribuyente.com.mx/2021/05/ya-estan-presentando-amparos-contra-la-reforma-al-outsourcing/) <<https://www.elcontribuyente.com.mx/2021/05/ya-estan-presentando-amparos-contra-la-reforma-al-outsourcing/>> (Consulta: agosto 30, 2021).

⁴⁴ Loc. Cit.

⁴⁵ Del Pilar Martínez, María. “*Discriminación, causa de amparos contra reforma en outsourcing*”. México, junio 17, 2021. Disponible en línea: [eleconomista.com](https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Discriminacion-causa-de-amparos-contra-reforma-en-outsourcing-20210617-0002.html) <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Discriminacion-causa-de-amparos-contra-reforma-en-outsourcing-20210617-0002.html>> (Consulta: agosto 28, 2021).

⁴⁶ Loc. Cit.

⁴⁷ Gascón, Verónica; Fuentes Víctor. **Llueven amparos por outsourcing**. México, junio 15, 2021. Disponible en línea: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:MX/amparos+contra+reforma+de+outsourcing/WW/vid/868999103>> (Consulta: agosto 31, 2021).

Se transgreden porque la reforma limita el ejercicio de la subcontratación, la cual, es caracterizada por ser una figura flexible, tiene efecto retroactivo en perjuicio de las compañías que ya celebraron contratos antes de la aprobación de la reforma y, una de las consecuencias de la implementación de la reforma es el desempleo, lo que ocasionará una disminución en la competitividad en México y una afectación económica al país.

Con relación al tema de discriminación a las empresas privadas en comparación con el gobierno federal, por darles un trato diferenciado. La titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ministro Luisa María Alcalde Luján, menciona que la reforma no tendrá efectos negativos en el mercado laboral y no ocasionará desempleo.⁴⁸

Así como, Andrés Manuel López Obrador expresa que no se tiene un trato desigual frente al sector privado, porque la eliminación del outsourcing también impactará en el ámbito público, ya que, considera importante *“gobernar con el ejemplo”*.⁴⁹

Ambas autoridades mencionan efectos positivos con la implementación de la reforma, porque mencionan que con un análisis que realizaron se dieron cuenta de la afectación a derechos laborales, aproximadamente en 862,489 trabajadores. Gran cantidad de empresas que se encuentran con esquema de subcontratación ilegal, que el 83% de las empresas fiscalizadas, subcontrataron la totalidad de sus plantillas, y el 75% de los trabajadores se registraron ante el IMSS con actividades distintas para bajar su prima de riesgos.⁵⁰

Asimismo, la STPS publicó junto con el IMSS, el SAT, la Procuraduría Fiscal y el Infonavit, datos como el 83% de las empresas que se inspeccionaron tenían subcontratada la totalidad de su plantilla laboral, el otro 17% tenía subcontratado el 95.5% de la plantilla, el 75% de los trabajadores se registraban ante el IMSS con salarios menores a los que le corresponden.

Inclusive, unos trabajadores se registraban con actividades diferentes a las que realizaban, con el fin de disminuir su prima de riesgo (como se observó en la entrevista 3, con el Sr. José Gabriel Tapia de Luna), y el 29% de las empresas que se analizaron,

⁴⁸ De la Rosa, Yared. *“Eliminación del outsourcing también será en el gobierno federal: STPS”*. México, enero 28, 2021. Disponible en línea: **forbes.com** <<https://www.forbes.com.mx/politica-eliminacion-de-outsourcing-tambien-sera-en-el-gobierno-federal-stps/>> (Consulta: agosto 31, 2021).

⁴⁹ Loc. Cit.

⁵⁰ Loc. Cit.

mensualmente renovaban su contrato individual con los trabajadores, generando incertidumbre a los prestadores del servicio, de saber si el mes próximo tendrían empleo.⁵¹

No obstante, otras autoridades como la presidente de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales ANTAD, expresó que impactará en la construcción de nuevos supermercados y tiendas, es decir, trabajo informal, porque habrá menos utilidades y más pérdida de trabajos. Así como el representante de HEB, Smart, Waldo's, considera que se generará un impacto en la competitividad de las empresas como se mencionó anteriormente.⁵²

Realmente, las consecuencias que se derivan de la reforma además de las vistas en el capítulo anterior, son el decremento de las organizaciones que laboren bajo la estructura del outsourcing como subcontratación del personal, caracterizada por la puesta a disposición o el traslado de la plantilla laboral en favor de otra persona; disminución de conductas delictivas como defraudación fiscal, entendiéndose este como la evasión fiscal; se espera que se genere mayor certeza, seguridad o calidad del trabajo a los prestadores de servicio, por medio de la regulación de la subcontratación como la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado; el incremento de desempleo en el país y los costos de las organizaciones,

Para finalizar este cuarto capítulo, considero relevante enumerar los principales cambios que se lograron identificar en el desarrollo de la investigación de la reforma sobre el outsourcing:⁵³

- a. La prohibición de la subcontratación del personal, es decir, el poner a disposición trabajadores propios en beneficio de otra persona.
- b. Se permite la subcontratación de servicios especializados que no formen parte de la actividad preponderante de la empresa beneficiaria.
- c. Las empresas de subcontratación que busquen el registro ante la STPS deberán estar al corriente con sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

⁵¹ Medina Leticia. **Outsourcing en México: todo lo que debes saber**. México, s.f. Disponible en línea: <<https://www.holmeshr.com/blog/reforma-outsourcing-mexico/>> (Consulta: agosto 31, 2021).

⁵² Hernández, Enrique, Ob. Cit., s.pp.

⁵³ INCOMEX. **Se publica el nuevo esquema de outsourcing**. México, abril 23, 2021. Disponible en línea: <<https://incomex.org.mx/index.php/2021/04/23/se-publica-el-nuevo-esquema-de-outsourcing/>> (Consulta: julio 22, 2021).

- d. La STPS tendrá 30 días para publicar las reglas que seguirán las empresas de subcontratación que busquen registrarse.
- e. Multa de 2 mil a 50 mil UMA a quien preste servicios de subcontratación sin tener el registro en el padrón, (aproximadamente \$179,240 - \$4,481,000 pesos).
- f. Las empresas registradas ante la STPS deberán proporcionar cuatrimestralmente la información de los contratos celebrados en el período.
- g. Sanción hasta con \$448,100 pesos, por el no permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo.
- h. No será deducible la subcontratación cuando se desempeñan actividades relacionadas con el objeto social y con la actividad económica preponderante del contratante.
- i. Se considerará como defraudación fiscal a la simulación de prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado, delito que se sanciona con privación de la libertad.
- j. Las personas físicas o morales, que presten servicios de subcontratación tendrán 90 días, a partir de la entrada en vigor para obtener el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS.

CONCLUSIONES.

Antes de proponer las conclusiones de esta investigación, resumamos brevemente su estructura.

El trabajo inicia con el marco teórico y legal en el primer capítulo. Consiste en investigar las generalidades del outsourcing con la finalidad de tener el primer acercamiento con la figura. Por ende, se comienza con responder qué es la subcontratación, dónde se encuentra regulada, quiénes son las partes, entre otros aspectos generales de la figura.

En el capítulo segundo, se investiga con mayor profundidad sobre la subcontratación, en específico se pretende conocer sobre la existencia de los diferentes tipos de outsourcing, es decir, la subcontratación del personal y la subcontratación por medio de la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado.

Además, se identifican las semejanzas y diferencias de estas clasificaciones, y se analiza el aspecto contractual de la subcontratación de prestación de servicios o ejecución de obras especializadas, en específico; con el objeto de comprender la naturaleza de la figura.

Por otro lado, el capítulo tercero consistió en recaudar testimonios de una serie de personas que conocen la figura en la práctica, con el objetivo de conocer sus experiencias con el outsourcing dependiendo del papel que jueguen dentro de la subcontratación.

Lo anterior, permitió contrarrestar en el capítulo cuarto las implicaciones que se derivan en la realidad, las cuales, las sufren las personas entrevistadas, desde sus distintas perspectivas, es decir, como intermediarios, beneficiarios o prestadores de servicios.

Con la recaudación de los testimonios de los entrevistados se formuló la hipótesis sobre la implicación negativa de la reforma, porque las mismas sugieren que afecta en gran medida la aplicación de esta reforma a los prestadores de servicios, por el momento en el que nos encontramos, ya que es crítico económicamente, y la aplicación de la reforma agravará la crisis económica en el país.

Debido al confinamiento por el coronavirus COVID-19 que generó la terminación de muchas empresas, generando gran desempleo. Ahora con la aplicación de la reforma que se analiza, se observa que se genera mayor desempleo debido a que en el mercado laboral

existen muchas organizaciones que laboran bajo el régimen de subcontratación del personal, el cual, se encuentra prohibido a partir de la entrada en vigor de la reforma.

Esto quiere decir, que muchas compañías decidieron o están decidiendo liquidar su compañía, porque se encuentran imposibilitados en el tiempo que establecen las autoridades para su regularización. Hipótesis que se confirma con el capítulo último de la investigación, porque, se observan a detalle las implicaciones jurídicas de la reforma.

Se conocen los puntos de mayor trascendencia de la reforma, consistentes en la prohibición de la subcontratación del personal y permisión de la subcontratación por medio de la prestación de servicios de carácter especializado, siempre que no formen parte de la actividad preponderante de la empresa beneficiaria, estar al corriente con sus obligaciones fiscales y de seguridad social, sanciones, entre otras disposiciones necesarias para la regularización de la compañía, con el objeto de que no se transgredan los derechos laborales a los trabajadores.

Con la investigación se aprendió qué es el outsourcing, cómo se manifiesta en la práctica, los tipos de subcontratación, qué papel juega en el mercado laboral, en qué consiste la reforma, las implicaciones que se derivan de la misma en la práctica, es decir, al momento de su cumplimiento. La razón de ser de la figura y de la reforma. También identifique el hecho de que por más que una iniciativa de reforma o ley, tenga una razón de ser justificada, en el mercado laboral es donde se sufren los cambios y regularizaciones que son necesarios para el cumplimiento de lo determinado por las autoridades.

A lo largo del desarrollo de la investigación, se presentó una limitante, en específico del capítulo tercero: la recolección de uno de los testimonios. Consistente en que una de las personas que se planeaba entrevistar, dio muchas excusas para que no se llevara a cabo la entrevista.

A pesar de haberme dicho que, si deseaba ser entrevistado, durante tres meses estuvo posponiendo y cancelando la fecha de su ejecución, al llegar al punto de sólo optar por no responder mis llamadas y mensajes.

Por ende, no se pudo llevar a cabo esa entrevista, pero eso no impidió la continuación del desarrollo de la investigación. Las personas entrevistadas brindaron la

información necesaria para la elaboración de mi hipótesis y la elaboración del análisis de la figura con la que laboraban o laboran cada uno de ellos.

La reforma prohíbe la subcontratación del personal y permite la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado. Las empresas que subcontraten por medio de la prestación de servicios o ejecución de obras de carácter especializado tienen la obligación de registrarse en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas, REPSE.

Para que la compañía determine si forma parte de las organizaciones que deberán registrarse, debe tomar en cuenta que el servicio que preste, no es el principal que el de la beneficiaria, se encuentre al corriente con sus obligaciones fiscales y de seguridad social, que los trabajadores que presten el servicio o ejecuten la obra (expertos o especializados en el servicio), sean externos a los trabajadores de la persona beneficiaria y que no ponga a disposición su personal en favor de un tercero, es decir, del beneficiario.

Entendiéndose que poner a disposición de un tercero el personal, es el traslado de la plantilla laboral. Quiero decir, que los prestadores el servicio se encuentran sujetos a la instrucción y supervisión del beneficiario (independientemente de que realice el servicio en el establecimiento de la empresa beneficiaria). Porque de ser así, se estaría en el supuesto de la subcontratación que prohíbe la reforma.

Lo anterior me permite terminar con mi análisis crítico personal. A lo largo del desarrollo de la investigación, se observaron las generalidades de la figura y sus implicaciones materializadas en la práctica, así como las que se están derivando o se derivarán de la reforma. Concluyendo que el objetivo de la reforma laboral es positivo y se entiende el motivo y razón de ser de la misma. Porque se busca la protección de los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, considero que el momento de la propuesta, aprobación y aplicación de la reforma, no fue el mejor. Pienso esto porque en los testimonios recabados, se observó la afectación que se está generando actualmente, principalmente el desempleo. Desempleo que se origina porque muchas compañías no logran regularizarse por no encontrarse al corriente con sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El desempleo afecta en gran medida la crisis económica que estamos pasando debido al confinamiento por el coronavirus. Las circunstancias en las que nos encontramos hacen la ejecución de la reforma mucho más complicada.

El desarrollo de la investigación y mi análisis me permitió cuestionarme sobre cuál es el momento oportuno para la presentación y aprobación de determinada reforma; así como el por qué el sector trabajador, es decir, los prestadores de servicios son los que más sufren la aplicación de la reforma, si su finalidad consiste en que no se transgredan sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA.

A. DOCTRINA.

Ávila Muñoz, José. *"Lo bueno y lo malo de la reforma al sistema de externalización en México"*. México, noviembre 17, 2020. Disponible en línea: **expansión.com** <<https://expansion.mx/economia/2020/11/17/bueno-malo-reforma-sistema-outsourcing-mexico>> (Consulta: mayo 01, 2021).

COFIDE. **Outsourcing: ventajas y desventajas**. México, marzo 2020, s.pp. disponible en línea: < <https://www.cofide.mx/blog/outourcing-ventajas-y-desventajas>> (Consulta: marzo 23, 2021).

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social, CROSS. **Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social**. México, pp. 81-101. Disponible en línea: < <https://app.vlex.com/#WW/vid/593542902>> (Consulta: marzo 21, 2021).

Coto, Diego. *"Así como se puede, con la reforma a la externalización se puede sancionar cualquier servicio subcontratado."* México, noviembre 18, 2020. Disponible en línea: **elcontribuyente.com** <<https://www.elcontribuyente.mx/2020/11/asi-como-esta-con-la-reforma-al-outsourcing-se-podria-sancionar-cualquier-servicio-subcontratado/>> (Consulta: mayo 01, 2021).

Coto Diego. *"Ya están presentando amparos contra la reforma al outsourcing"*. México, mayo 20, 2021. Disponible en línea: **elcontribuyente.com** <<https://www.elcontribuyente.mx/2021/05/ya-estan-presentando-amparos-contra-la-reforma-al-outsourcing/>> (Consulta: agosto 30, 2021).

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral. Poder Ejecutivo (Ciudad de México). Diario Oficial de la Federación, abril 23, 2021. Disponible en: Diario Oficial de la Federación < https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021> (Consulta: octubre 05, 2021).

Del Pilar Martínez, María. *"Discriminación, causa de amparos contra reforma en outsourcing"*. México, junio 17, 2021. Disponible en línea: **eleconomista.com** <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Discriminacion-causa-de-amparos-contra-reforma-en-outsourcing-20210617-0002.html>> (Consulta: agosto 28, 2021).

De la Rosa, Yared. *"Eliminación del outsourcing también será en el gobierno federal: STPS"*. México, enero 28, 2021. Disponible en línea: **forbes.com** <<https://www.forbes.com.mx/politica-eliminacion-de-outsourcing-tambien-sera-en-el-gobierno-federal-stps/>> (Consulta: agosto 31, 2021).

E. Muñoz Alma, Martínez Fabiola. *"Reforma de AMLO para "poner orden" en la "externalización"*. México, noviembre 13, 2020. Disponible en línea: **jornada.com**

<<https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/11/13/reforma-de-amlo-para-poner-orden-en-el-outsourcing-7127.html>> (Consulta: mayo 01, 2021).

Flores, Martha Judith. **Capítulo II, Outsourcing**. S.l. s.f. s.pp. Disponible en línea: <<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17280/Capitulo2.pdf>> (Consulta: marzo 21, 2021).

García Peña, José Heriberto. **Nuevos problemas actuales del Derecho Empresarial Mexicano**. México, Porrúa. 2015, p. 301.

INCOMEX. **Se publica el nuevo esquema de outsourcing**. México, abril 23, 2021. Disponible en línea: <<https://incomex.org.mx/index.php/2021/04/23/se-publica-el-nuevo-esquema-de-outsourcing/>> (Consulta: julio 22, 2021).

Gascón, Verónica; Fuentes Víctor. **Llueven amparos por outsourcing**. México, junio 15, 2021. Disponible en línea: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:MX/amparos+contra+reforma+de+outsourcing/WW/vid/868999103>> (Consulta: agosto 31, 2021).

Hernández, Enrique. “*Congreso discutirá reforma sobre outsourcing después de las elecciones*”. México, febrero 3, 2021. Disponible en línea: **forbes.com** <<https://www.forbes.com.mx/politica-congreso-reforma-outsourcing-elecciones/>> (Consulta: marzo 22, 2021).

Leñero, Armando. “*Iría contra el T-MEC prohibir el outsourcing*”. México, noviembre 23, 2020. Disponible en línea: **reforma.com** <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/iria-contra-el-t-mec-prohibir-el-outsourcing/ar2075835?referer=--7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a-->> (Consulta: julio 22, 2021).

Nieto Gerardo, Zenteno Gil, De Prezo Jorge, Barrera Alejandro, González Álvaro, Matus Francisco.

“*Iniciativa de reforma en materia de subcontratación (Outsourcing)*”. México, 17 de noviembre de 2020. Disponible en línea: **basham.com** <<https://www.basham.com.mx/iniciativa-de-reforma-en-materia-de-subcontratacion-outsourcing/>> (Consulta: mayo 01, 2021).

Márquez Cisterna, Óscar. **El Outsourcing a través de Sindicatos**. México, Academia de Estudios Fiscales de la Contaduría Pública, diciembre 2012, pp. 1-9.

Martínez Gutiérrez, Javier. **Ley Federal del Trabajo y el Outsourcing. México, Régimen Laboral y Fiscal del Outsourcing**. S.f. Disponible en línea: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:MX/outsourcing/p8/WW/vid/431837002>> (Consulta: marzo 22, 2021).

Medina Leticia. **Outsourcing en México: todo lo que debes saber**. México, s.f. Disponible en línea: <<https://www.holmeshr.com/blog/reforma-outsourcing-mexico/>> (Consulta: agosto 31, 2021).

S.a. **¿Qué es el outsourcing legal y el outsourcing ilegal?** México, el Universal, enero 2020, s.pp. disponible en línea: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:MX/outsourcing/WW/vid/838455521>> (Consulta: marzo 23, 2021).

S.a. **¿Qué es el outsourcing legal y el outsourcing ilegal?** México, enero 2020, s.pp. Disponible en línea:

<<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:MX/outsourcing/WW/vid/838455521>>
(Consulta: mayo 04, 2021).

S.a. “¿Qué es el T-MEC y por qué es importante para México?” México, julio 21, 2020. Disponible en línea: **forbes.com** <<https://www.forbes.com.mx/economia-que-es-el-t-mec-y-por-que-es-importante-para-mexico/>> (Consulta: agosto 28, 2021).

Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. Disponible en línea: <<https://dle.rae.es/subcontratar>> (Consulta: marzo 21, 2021).

S.a. **Intermediario laboral y outsourcing. Principales diferencias**. México, oct. 2019, pp. 1-4. Disponible en línea: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:MX/outsourcing/p5/WW/vid/840615569>> (Consulta: mayo 02, 2021).

Rivo López, Elena. **Externalización: más allá de la subcontratación**. España, Universidad de Vigo, s.f. pág. 725. Disponible en línea: < file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-Externalizacion-565287.pdf> (Consulta: marzo 20, 2021).

S.a. “**Diccionario, Significados**”. S.f. S.l. S.pp. Disponible en línea: <<https://www.significados.com/outsourcing/>> (Consulta: marzo 21, 2021).

Sánchez Trujillo, María Guadalupe; Ceballos Villa, Adriana Melissa. **El outsourcing y sus intentos de regulación en México**. México, septiembre 2012, pp. 1-17. Disponible en línea: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:MX/outsourcing/p8/WW/vid/413906598> (Consulta: marzo 22, 2021).

Treviño García, Ricardo. **Los Contratos Civiles y sus Generalidades**. 7ª ed. México, pp. 351-353.

B. LEGISLACIÓN.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (P.O. abril 24, 1972/julio 31, 2021). Disponible en línea: <<https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/6be98ace-a396-4633-a2c6-e4af729458f3/LEY%2BINFONAVIT%2B19MAR2014.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m8CNrai>> (Consulta: octubre 04, 2021).

Ley del Seguro Social. (P.O. diciembre 21, 1995/julio 31, 2021). Disponible en línea: <<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>> (Consulta: octubre 04, 2021).

Ley Federal del Trabajo. (P.O. abril 1, 1970/julio 02, 2019). Disponible en línea: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf> (Consulta: marzo 21, 2021).

Ley del Impuesto al Valor Agregado. (P.O. diciembre 29, 1978/julio 31, 2021). Disponible en línea: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/77_310721.pdf> (Consulta: octubre 04, 2021).

Ley del Impuesto sobre la Renta. (P.O. diciembre 11, 2013/julio 31, 2021). Disponible en línea: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_310721.pdf> (Consulta: octubre 04, 2021).

Código Fiscal de la Federación. (P.O. diciembre 31, 1981/julio 31, 2021). Disponible en línea: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_310721.pdf> (Consulta: octubre 04, 2021).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (P.O. febrero 5, 1917/mayo 28, 2021) Disponible en línea: <
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf > (Consulta: agosto 30, 2021).

C. JURISPRUDENCIA.

Contrato de prestación de servicios profesionales. El pago constituye la correspondencia al servicio prestado. Tesis aislada. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave: I.2o.C.22C (10a.) (*SJF: 10ª época, T III, julio 2016, pág. 2129*). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012020>> Registro 2012020 (Consulta: marzo 23, 2021).

Subcontratación laboral. El artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo no viola el principio de seguridad jurídica. Tesis aislada. Amparo en revisión. Segunda Sala. Clave: 2a.LXXXIV//2015 (*SJF: 10ª época, T I, agosto 2015, pág. 1201*). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2009830>> Registro 2009830 (Consulta: marzo 22, 2021).

ANEXO A.

- I. Lista de requisitos para el registro al padrón de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

DOCUMENTOS PARA EL REGISTRO AL PADRÓN DE LA STPS.

- Firma electrónica vigente,
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC),
- Nombre, denominación o razón social en caso de ser persona moral; o apellido paterno, materno y nombre(s) en caso de ser persona física,
- Nombre comercial,
- Entidad Federativa,
- Domicilio,
- Geolocalización,
- Teléfonos celulares, fijos y correos electrónicos,
- Acta constitutiva de la empresa de servicios especializados, número del acta constitutiva de la empresa con los datos de identificación del notario o corredor público que la expidió, fecha su protocolización y objeto social (en caso de ser persona moral),
- Registro patronal ante el IMSS,
- Datos del representante legal de la empresa de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas,
- Afiliación al Infonavit,
- Número total de trabajadores al momento de la solicitud de registro desglosados por género,
- Actividad económica especializada conforme al “Catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo” del Instituto Mexicano del Seguro Social contenido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización,
- Actividad o actividades que desea ser registrada en el padrón y,
- Actividad económica preponderante de la persona física o moral beneficiaria.

- II. Respuesta a la solicitud del registro al padrón de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.



UNIDAD ADMINISTRATIVA:

No. DE ACUERDO:

No. DE FOLIO DE INGRESO:

ASUNTO:

DIRECCIÓN GENERAL DE
INSPECCIÓN FEDERAL DEL
TRABAJO

STPS/UTD/DGIFT/NR-B/IFSA/629/2021
7525

NEGATIVA DE REGISTRO

Ciudad de México a Viernes 11 de Junio del 2021

Conforme a lo establecido en el **ARTÍCULO DÉCIMO** del **ACUERDO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA EL REGISTRO DE PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE PRESTEN SERVICIOS ESPECIALIZADOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de mayo del 2021, y una vez visto el contenido de la información y documentación proporcionada a través de la plataforma electrónica <http://repse.stps.gob.mx>, por parte de **FRANCIS RIVERA ORTIZ** Con CURP: RIOF690129MDFVRR09, con **Registro Federal de Contribuyentes:** RIOF690129LI5, y que por medio de la consulta realizada a través de la plataforma electrónica <http://repse.stps.gob.mx> al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y al Servicio de Administración Tributaria (SAT) se advirtió que el solicitante no acredita estar al corriente con sus obligaciones de Seguridad Social y Fiscales ante las entidades antes señaladas.-----

Esta autoridad conforme a lo dispuesto por los artículos **QUINTO, OCTAVO** Numeral 2, **DÉCIMO CUARTO** inciso b) del **ACUERDO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA EL REGISTRO DE PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE PRESTEN SERVICIOS ESPECIALIZADOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de mayo del 2021, es competente para determinar lo conducente, por lo que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo; 2 apartado A, fracciones IV y X y 18 fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **DÉCIMO y DÉCIMO CUARTO** del **ACUERDO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA EL REGISTRO DE PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE PRESTEN SERVICIOS ESPECIALIZADOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**:------

----- **DETERMINA** -----

PRIMERO.- Se **NIEGA EL REGISTRO** solicitado por parte de **FRANCIS RIVERA ORTIZ** Con CURP: RIOF690129MDFVRR09, toda vez que se actualiza el supuesto previsto en los artículos 15 párrafo primero, tercero y cuarto de la Ley Federal del Trabajo, así como, el **ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO** inciso b), del **ACUERDO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA EL REGISTRO DE PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE PRESTEN SERVICIOS ESPECIALIZADOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, consistente en que no se encuentra al corriente con sus obligaciones de seguridad social y fiscales frente al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Servicio de Administración Tributaria.-----

SEGUNDO.- Deberá acudir ante las entidades señaladas en la determinación primera, a efectuar los trámites necesarios para hacer las aclaraciones que correspondan, y una vez aclarada su situación, se deja a salvo su derecho de poder ingresar nuevamente a la plataforma <http://repse.stps.gob.mx> e **iniciar un nuevo proceso de registro**, así como la carga de la información correspondiente, de conformidad con el **ARTÍCULO OCTAVO** del **ACUERDO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA EL REGISTRO DE PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE PRESTEN SERVICIOS ESPECIALIZADOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**:------

TERCERO.- En contra del presente acuerdo, podrá interponer el recurso de revisión dentro del plazo de 15 días establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, o bien, puede impugnarla ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa de conformidad con lo dispuesto, en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, dentro de los 30 días siguientes a aquél en que haya surtido efectos la notificación de la presente determinación.-----

