

FACULTAD LIBRE DE DERECHO DE MONTERREY

LICENCIATURA EN DERECHO



**REFORMA LABORAL EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN:
RESTRICCIÓN A LA LIBERTAD CONTRACTUAL Y LIBRE COMPETENCIA**

Monterrey, Nuevo León, a 29 de septiembre de 2023.

RESUMEN

La reforma laboral (la “Reforma Laboral”) publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 23 de abril de 2021 en México, respecto de la prohibición de la figura comúnmente conocida como “*Outsourcing*”, ha sido objeto de controversia en los círculos empresariales y laborales desde la presentación de su iniciativa.

La reforma, tiene como objetivo regular la subcontratación de personal en México y garantizar los derechos de los trabajadores, así como combatir la evasión fiscal generada bajo esquemas de intermediación en la contratación del personal, la elusión fiscal generada bajo esquemas de simulación para la compensación de los trabajadores mediante las cuales, de mala fe las empresas reducían su carga de impuestos y contribuciones patronales.

Por otro lado, busca también eliminar prácticas laborales abusivas derivadas de estos esquemas simulados de evasión y elusión fiscal, pues en el beneficio económico indebido obtenido por las empresas, minimiza o incluso omiten en su totalidad, el otorgamiento de las prestaciones laborales, evadiendo deliberadamente realizar aportaciones patronales y/o cumplir con otros requisitos mediante los cuales se procura el desarrollo y las condiciones dignas para los trabajadores en México. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

"... la subcontratación de personal puede ser utilizada como una forma de eludir la responsabilidad de los empleadores con respecto a las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores".¹

Sin embargo, desde su entrada en vigor y hasta la fecha, existe la opinión de que ha generado también impactos negativos, como señala la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (“CONASAMI”), *"la prohibición de la subcontratación puede ser difícil de aplicar en la práctica y puede generar complejidad en la gestión de los recursos humanos"*².

¹ Organización Internacional del Trabajo (2020). Boletín informativo sobre el “Trabajo en Régimen de Subcontratación en América Latina”. Recuperado de https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_articulo/oit2.pdf

² Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2021). Boletín informativo sobre la reforma laboral de 2019. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/683438/BOLET_N_INFO_REFORMA_LABORAL_2021.pdf

ÍNDICE

RESUMEN	2
Introducción.....	5
I. Marco Teórico	8
A. Outsourcing.....	8
B. Insourcing	13
C. Subcontratación antes de la Reforma Laboral	15
D. Subcontratación ilegal.....	18
E. Servicios Especializados	18
II. Contexto de las reformas laboral y fiscal de 2021 en materia de subcontratación....	19
A. Exposición de motivos y objeto de las reformas	19
B. Descripción de los cambios legislativos implementados.....	20
III. Análisis Teórico de la Definición del Concepto “Proporcionar o Poner Trabajadores Propios a Disposición o Beneficio de Otra”.....	23
A. Según su Definición Gramatical.	23
B. Según la Exposición de Motivos de la Reforma Laboral.	24
C. Según el contenido del documento publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social titulado “Guía para Cumplir con las Obligaciones en Materia de Registro en el REPSE para las Personas Físicas o Morales que ejecuten Servicios u Obras Especializadas, en el Marco de la Reforma en Materia de Subcontratación”	24
D. Según otros Criterios Doctrinales y Judiciales.	25
IV. Restricción de la Libertad Contractual	27
A. Análisis del principio de Libertad Contractual en materia Civil y Mercantil y su importancia en el sector empresarial	27

B.	Limitación a la capacidad de los contratantes, impuesta por las reformas, para celebrar contratos de naturaleza puramente civiles y mercantiles.....	30
V.	Restricciones de la Libre Competencia	34
A.	Identificación y análisis de las cargas administrativas impuestas por las reformas. 34	
B.	Análisis de las complicaciones que representan los trámites en materia de subcontratación, para la celebración de contratos civiles o mercantiles	39
C.	Afectaciones en materia de competitividad al sector empresarial, derivado de la carga administrativa excesiva impuesta por las reformas.	42
VI.	Responsabilidad solidaria y obligaciones patronales	44
A.	Análisis de las responsabilidad solidaria impuesta por las reformas a los contratantes de servicios especializados.....	44
C.	Afectación al sector empresarial por asumir solidariamente la responsabilidad patrón de sus contratistas.....	46
D.	Argumentación sobre la falta de proporcionalidad entre la responsabilidad solidaria y el grado de control, influencia o subordinación real sobre el personal del contratista.....	48
VII.	Análisis Práctico de la Aplicación de las disposiciones de la Reforma Laboral en Relaciones Contractuales de Naturaleza exclusivamente civil o Mercantil.	51
A.	Contratos de Obra Civil	51
B.	Contratos de Suministro e Instalación	54
C.	Contratos de Prestación de Servicios de Seguridad Privada.....	55
D.	Análisis de Sentencias a Procedimientos Judiciales derivados de la Reforma Laboral.....	57
	Conclusiones.....	59
	BIBLIOGRAFÍA	60

Introducción

La figura del *outsourcing* ha cobrado considerable relevancia en los últimos años, como resultado de economía globalizada que impera a nivel internacional y que hace necesaria la adición nacional, con el fin de que la sociedad logre obtener los beneficios que de este modelo económico se desprenden como son la comunicación, la tecnología, entre otros.

En el caso de las relaciones comerciales internacionales, las empresas se encuentran en torno a un clima de competencia desmedido, lo que ha derivado en la búsqueda de la reducción de costos, la acotación de inversiones en las actividades productivas o comerciales en las que se especializan, encontrando en el modelo de empleo *outsourcing* una opción viable.

A partir del uso del outsourcing, las empresas iniciaron la contratación de servicios a otras empresas o personas alrededor del mundo, con el fin de aprovechar de este nuevo modelo, los procesos productivos y/o comerciales que, aunque son su proceso medular, este cambio significa la reducción de los costos y una mejora en la inversión de sus producción, lo que también significa la mejora de los procesos que se llevan a cabo en la empresa origen, así como el beneficio de la regulación y normativa menos estricta o impositiva de ciertos países con el objetivo de reducir cargas administrativas y costos.

Sin embargo, a medida que la demanda para la utilización de esta figura aumenta, muchas empresas y/o personas comenzaron a abusar de los beneficios de esta, donde principalmente llevaban a cabo malas prácticas entre las que se encontraban el eludir o evadir impuestos y contribuciones de manera relevante, lo que generó un impacto negativo y preocupante en la recaudación económica del Estado, además de vulnerar, como consecuencia directa, los derechos de los trabajadores.

Lo anterior, ha provocado que los legisladores busquen implementar medidas más estrictas en la regulación y supervisión de actividades que hacen uso de esta figura, hasta el punto de prohibirla parcialmente, mediante lo dispuesto en la reforma a la Ley Federal del

Trabajo del 23 de abril de 2023 (la “Reforma Laboral”) y, en consecuencia, a diversos otros ordenamientos en materia laboral, fiscal y de seguridad social.

Con esta reforma, se delimitaron los supuestos en los que se podrá hacer uso de la figura de subcontratación limitándola a aquellas actividades que no estén directamente relacionadas con el giro productivo o comercial de quienes las contratan a través de intermediarios, llamándoles “servicios especializados”, pues con ello se entiende, que quien las contrata no puede o no tiene la capacidad de realizarlas por sí mismo o a través de sus empleados directos, pues al no ser parte de su giro comercial u objeto social, no cuentan con el conocimiento o recursos necesarios para llevarlas a cabo, sin embargo, dichas tareas son estrictamente necesarias para el correcto funcionamiento del negocio.

El tema de este trabajo de investigación pudiera tomar diferentes rumbos y cubrir diversos aspectos en materia laboral y fiscal, incluso ahondar en la figura del outsourcing y su regulación en otros países del mundo, sin embargo, en esta tesis profesional que para obtener el grado de Licenciado en Derecho por la Facultad Libre de Derecho de Monterrey se desarrolla, se estudiarán únicamente los efectos negativos que tiene la Reforma Laboral en las relaciones contractuales civiles y mercantiles en México, ya que muchas de ellas no necesariamente encuadran en los supuestos que alcanza su contenido, principalmente no contempla aquellas relaciones contractuales en las que el aprovechamiento de la realización de actividades y prestación de servicios en el que se involucra personal de otra persona, no presupone una subcontratación de personal, sin embargo, les da el mismo tratamiento, calificándolas como *outsourcing* ilegal, o bien, orillando a las partes a someterse a adoptar una figura de subcontratación de servicios especializados.

En ese tenor, el presente trabajo de investigación pretende exponer que la reforma en materia de subcontratación está plagada de ambigüedades que generan confusión, que limitan o restringen el principio de libertad contractual al no admitir que existen relaciones contractuales que no suponen una subcontratación de ningún tipo, y que además le imponen cargas administrativas y responsabilidades excesivas a la parte que no tiene realmente control o ejerce subordinación sobre el personal que presta los servicios o desarrolla las actividades objeto de éstas relaciones contractuales.

En general ¿Es constitucional que la Ley Federal del Trabajo y sus ordenamientos secundarios, a través de sus instituciones y organismos, impongan obligaciones y responsabilidades que no son propias del objeto contractual ni de la voluntad de las partes al celebrar dichos actos?

¿Las obligaciones impuestas por la Reforma Laboral vulneran el principio de libertad contractual?

Según la Reforma Laboral, la subcontratación de personal es aquella por la cual una persona “pone trabajadores a disposición” de otra. ¿Qué significa realmente “poner trabajadores a disposición de otra persona”? y en su caso ¿Esta definición aplica en todas las relaciones contractuales en las que participen empleados ajenos al contratante?

¿Qué alternativa tienen si no, los contratantes de servicios que están imposibilitados a someterse a las obligaciones que impone la Reforma Laboral?

¿Se estará provocando que los contratantes opten por la utilización de tecnologías para aprovechar y/u obtener de sistemas, o programas computacionales un servicio o actividad que comúnmente ha venido siendo realizado por personas?

En virtud de las preguntas anteriores ¿Qué efectos negativos tiene la Reforma Laboral en la generación de empleos? ¿Qué efectos negativos tiene la Reforma Laboral en materia de competitividad entre las empresas? ¿Qué efectos negativos tiene la Reforma Laboral respecto de la atracción de inversión extranjera en México?

El análisis de la ambigüedad de la Reforma Laboral, no sólo representa el interés teórico de que su implementación se adapte a la realidad actual y contemple todos los supuestos y relaciones jurídicas a las que impacta, sino que mientras exista la buena fe contractual, tanto el Estado en su necesidad recaudatoria, los particulares en la satisfacción de sus necesidades personales y comerciales, así como los trabajadores desde su intención de generar ingresos y mantener condiciones laborales dignas, no tengan que someterse a medidas excesivas cuyo objetivo está enfocado en acabar con las malas prácticas laborales y la evasión o elusión fiscal que en muchos supuestos ni siquiera se presentan.

Para esta tesis se usará un método jurídico de investigación documental, sintético, deductivo, comparativo y descriptivo.

I. Marco Teórico

A. Outsourcing

Las actividades económicas en un país representan un elemento fundamental para la sociedad y sus gobiernos, ya que de ellas depende sustancialmente la calidad de vida de las personas, así como el desarrollo y ejecución de los servicios que son responsabilidad del gobierno y los espacios laborales para los individuos con el fin de que estos logren cubrir sus distintas necesidades.

Con el paso de los años y el aumento de la competencia en materia de desarrollo económico, tecnológico y social entre países, que son el resultado de la globalización económica, el desarrollo de nuevas figuras de contratación comenzaron a gestarse, como es el caso del *outsourcing*.

De acuerdo con Rivo, el outsourcing se define como “cualquier externalización de actividades de la empresa, ya fuese éstas desarrolladas o no previamente dentro de la organización³”.

Otra de las definiciones refiere que el outsourcing “se da cuando la organización transfiere la propiedad de uno de sus procesos a un tercero. Los aspectos cruciales en esta transferencia son, justamente, la importancia y, consecuentemente, el grado de control sobre el proceso que se transfiere⁴”.

Con respecto al origen del *outsourcing*, también llamado subcontratación, externalización o tercerización, este tiene como principal antecedente la Primera Revolución Industrial, donde la subcontratación de personal que llevara a cabo las actividades más

³ RIVO LÓPEZ, Elena, 1999, Externalización: más allá de la subcontratación, La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, Universidad de la Rioja, p. 725.

⁴ SCHNEIDER, Ben, 2004, *La herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios*, México, Editorial Norma, pp. 31-32.

pesadas o laboriosas, donde personas externas a la fábrica o empresa, eran contratadas para ejecutar una actividad en específico.

Entre los ejemplos de subcontratación con mayor relevancia que es posible identificar en las fuentes bibliográficas, se encuentra la llevada a cabo por Henry Ford en la fabricación de su modelo T negro, donde al presentar escasez de productos para su elaboración subcontrató a terceros para la fabricación de las partes necesarias en su producción automotriz⁵.

Por otra parte, Schneider menciona que el nacimiento del outsourcing es el resultado de la incertidumbre económica después de la Segunda Guerra Mundial, ya que las empresas se concentraban en la acumulación de recursos para que todas las actividades de producción fueran llevadas a cabo en su fábrica con el fin de no depender de proveedores externos; si bien, este enfoque tuvo resultados favorables en un inicio, con el paso de los años esta actividad se fue haciendo obsoleta con el cambio en las relaciones internacionales, el avance los métodos de comunicación y la tendencia a la especialización⁶.

Al tener como referente que para la existencia suficiente de la materia prima era necesario la inversión de recursos físicos, tecnológicos y humanos, y que, a su vez, fuera de las empresas era posible encontrar producción con diversificación en especialización con respecto a la elaboración de productos, el *outsourcing* comenzó a tener mayor relevancia.

El uso del outsourcing como modelo económico para la producción y método de subcontratación, adquirió especial relevancia con el desarrollo y evolución de las Tecnologías de la Información y Comunicación [TIC], como resultado del impacto sobre la externalización de los suministros y la especialización de la producción⁷, donde las empresas obtenían beneficios a pesar de no llevar a cabo el desarrollo total de las actividades, entre las ganancias que estas comenzaron a percibir, y las cuales aumentaron este esquema laboral y contractual, se encuentran:

⁵ Bastidas Patiño, Adriana, 2011, “El outsourcing: un verdadero contrato empresarial de corte estratégico”, *Revista Investigium IRE Ciencias Sociales y Humanas*, núm. 2, noviembre, p. 148.

⁶ SCHNEIDER, Ben, op cit., p. 34.

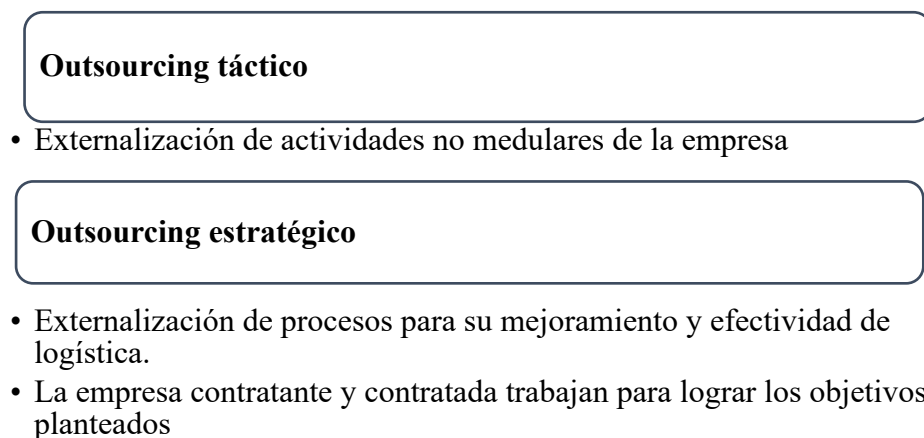
⁷ URIBE-ECHEVERRÍA, Asier Minondo y RUBERT ADELANTADO, Gloria, 2001, *La evolución del outsourcing en el sector manufacturero*, “Boletín económico del ICE, núm. 2709, noviembre.

- Fraccionamiento del proceso de producción
- Reducción de los costes de transporte hasta el punto de ser rentables fabricar partes del proceso en el extranjero
- Reducción de costes de comunicación para la coordinación de los procesos de fabricación en distintas geografías

Por ello, al alcanzar amplios márgenes de ganancia y producción, el outsourcing se comenzó a dividir en distintos servicios, los cuales ya no se concentraban en la producción, por lo que es posible identificar en la actualidad distintos tipos de outsourcing según las necesidades de apoyo que solicite la empresa, que pueden ir desde actividades especializadas en sistemas financieros hasta personal de limpieza, lo que hace posible que la empresa logre tener personal que cumpla con las funciones necesarias sin que estas se encuentren dentro de la nómina de la organización.

Asimismo, en la tercerización presenta dos tipos los cuales se diferencian según su finalidad, estos se muestran en la Figura 1.

Figura 1. *Tipos de tercerización del outsourcing*



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Hidalgo⁸.

⁸ HIDALGO NUCHERA, Antonio, 2019, *El outsourcing como estrategia competitiva de la empresa*, "Revista Cultural del Ateneo de Cádiz", núm. 19.

Como es posible identificar, el outsourcing presenta una considerable evolución, ya que su misión no solo se orienta hacia la desconcentración de las actividades productivas de un producto como resultado de la ausencia de materia prima, maquinaria, espacios físicos o recurso humano, sino que en la actualidad las empresas al buscar la mejora continua de sus procesos y productos con el fin de ser un competidor distinguible y eligible.

Asimismo, al existir dos tipos de subcontratación en cada una de ellas se encuentran cinco tipos o modalidades de subcontratación, estas se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. *Modalidades o tipos de subcontratación*

Modalidad o tipo de subcontratación	Característica
Off-shoring o descolonización	Contratación de servicios a terceros radicados en países que ofrecen costos menores a causa de la legislación laboral
In-house	El outsourcing que se produce en las instalaciones de la empresa que contrata los servicios
Off-site	El outsourcing se produce en las instalaciones de la empresa que presta el servicio
Co-sourcing	El prestador de servicio del outsourcing ofrece algún tipo de valor añadido a su cliente, por lo que comparten responsabilidades y riesgos
Colaborativo	Se hace uso de la capacidad de las operaciones que aportan un servicio a un tercero o que producen mercancías.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Almanza y Archundia, 2008⁹.

⁹ ALMANZA MARTÍNEZ, Maricela y ARCHUNDIA FERNÁNDEZ, Emigdio, 2008, *El outsourcing y la planeación fiscal en México*, México, Eumed, p. 21.

En el caso de México, la figura del outsourcing comenzó a implementarse en los años 70, en un inicio en empresas de vigilancia y limpieza, después se comenzó a utilizar en servicios de comedor y mantenimiento, y finalmente en puestos o áreas de trabajo más especializadas como reclutamiento y selección, relaciones públicas, informática, entre otras. En los años 80 y 90, este modelo cobró mayor relevancia, en especial como un método para la disminución de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades [PTU]¹⁰.

Como efectos de la fuerza que esta nueva figura se ejecutó durante los años 90, la cual se conocía como terciarización, en el 2012, a finales de la administración del entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa e inicio del sexenio del expresidente Enrique Peña Nieto, se incluye éste concepto en la Ley Federal del Trabajo donde se oficializaba la tercerización de servicios a otras compañías, donde se especificaba que:

- La subcontratación no puede abarcar la totalidad de las actividades que se lleven a cabo en la organización.
- Este modelo de servicio debe ser justificado por la empresa como especialización.
- La subcontratación no puede comprender tareas igual o similares a las que realizan los mismos trabajadores de la empresa contratante.
- Los contratos entre la empresa contratante y contratada deben quedar por escrito.
- La empresa que contrate los servicios debe verificar que el contratista cumpla las disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente con los trabajadores.

Como resultado de los amplios beneficios que significó para las empresas el uso de este modelo de servicios, la evasión de responsabilidades legales y fiscales, así como las prácticas de subcontratación irregulares, durante los sexenios del 2013 a 2018 fueron

¹⁰ MEJÍA RODRÍGUEZ, Lorena Griselda y PAURA GARCÍA, Juan, 2019, “La evolución de la figura del outsourcing en el marco jurídico y fiscal mexicano”, *Vincula Técnica EFAN*, julio.

considerados como los generadores de empleos precarios y de bajos salarios a pesar de que en dichos periodos de años se crearon más de cuatro millones de empleos¹¹.

B. Insourcing

Como se señaló en el punto anterior, el modelo de contratación outsourcing se puede comprender como una estrategia gerencial, productiva y financiera para descentralizar las actividades de una empresa, con el fin de mejorar la producción a partir del uso de personal especializado y los beneficios económicos que este modelo significa.

Asimismo, entre las características con las que cuenta el outsourcing, principalmente, se encuentra la externalización del recurso humano de las empresas, donde es posible tercerizar las actividades según las necesidades de la organización, ya que a través de ella es posible minimizar los gastos en nómina y la disminución del PTU, lo cual beneficia a las empresas.

Si bien, el outsourcing es un modelo que brinda amplios beneficios a las empresas a partir de la subcontratación del recurso humano, esta también ha brindado el espacio para crear modelos que tienen como finalidad potencializar el recurso humano interno y dejar de depender de los proveedores de servicios externos, como es el caso del insourcing.

El insourcing, se define como “la internalización de un servicio que se realizaba de forma externa¹²”, así como la “asignación o reasignación de recursos internamente dentro de la misma organización, incluso si la asignación está en diferentes ubicaciones geográficas¹³”.

Lo anterior, se entiende como una contratación interna, es decir que la empresa deja de solicitar los servicios de una organización externa para manejar las contrataciones de

¹¹ ALCALDE, Luisa, 12 de noviembre de 2020, La historia del outsourcing en México inició con Calderón en 2012, *Reporte Índigo*.

¹² TORRES ISIDRO, Nayeli, 2017, El insourcing es otro supuesto de la subcontratación laboral, *Grupo Asesores de Negocios*. <https://shre.ink/9YUV>, párr. 2.

¹³ SCHNEIDERJANS, Ashlyn M y SCHEIDERJANS, Dara, 2005, *Outsourcing and insourcing in an international context*, Nueva York, Routledge, p. 3.

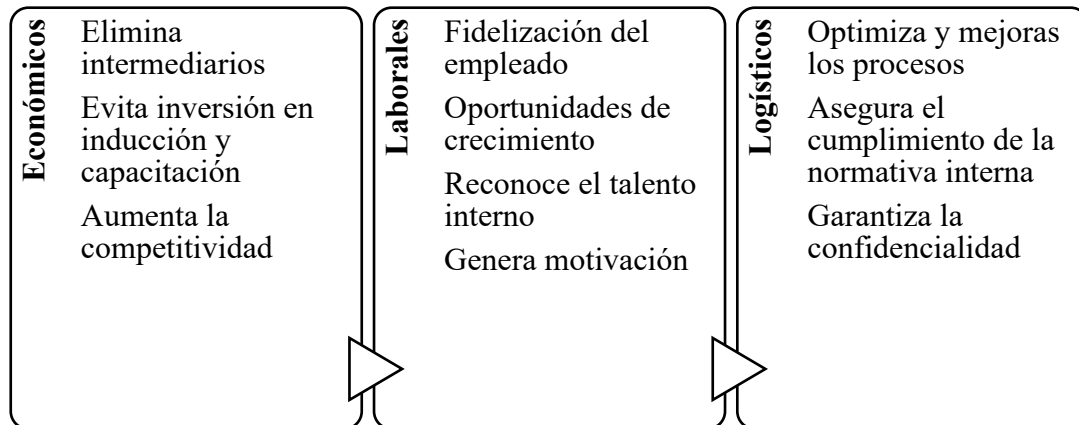
manera interna según las necesidades de talento humano y la disposición de este en las distintas áreas o sucursales con las que se cuente.

Por otra parte, el insourcing presenta ventajas para el personal y para la empresa; en el caso de los empleados este modelo los beneficia, como es:

- Ser considerados para nuevos o mejores puestos de trabajo
- Movilidad, ya sea en la filial donde se encuentren o en otra en una zona geográfica distinta
- Potencializa el recurso humano a partir de la experiencia y las habilidades adquiridas a lo largo de su colaboración en la empresa

En el caso de las empresas, el insourcing le favorece en tres aspectos, como es muestra en la Figura 2.

Figura 2. *Ventajas del insourcing para la empresa*



Fuente: Elaboración propia.

Es importante destacar que, el insourcing al ser la internalización de los procesos de contratación, hace posible que las empresas lleven a cabo la creación de diferentes razones sociales para trasladar o tener dividida su plantilla o nómina, lo que refiere a la

subcontratación interna, pero sin que exista un intermediario de por medio que brinde dichos servicios.

C. Subcontratación antes de la Reforma Laboral

Previo a la Reforma Laboral del 2021, en el 2012 el entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa reformó dichas leyes con el fin de incluir la subcontratación como parte del esquema de contratación en el país, el cual versa según el artículo 15-A

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas¹⁴.

Al mismo tiempo, en el mismo artículo y sub-inciso se especifica que, para el cumplimiento con dicha ley, la empresa contratista deberá cumplir con cuatro características, estas son:

- a) La subcontratación no podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares que se desarrollan en la empresa y por las cuales se llevó a cabo la subcontratación.
- b) La subcontratación deberá ser justificada por su carácter especializado
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que se ejecutan el resto de los trabajadores al servicio del contratante

Con lo anterior, la reforma buscaba establecer los límites a los que las empresas tenían que sujetarse bajo el fin de cumplir con dichos requerimientos, lo que también incluía, de acuerdo con los incisos B, C y D del mismo artículo que las empresas contratistas y contratadas tenían que cumplir con:

¹⁴ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 30 de noviembre de 2012, “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, *Diario Oficial*, p. 40.

- Contratos que se celebren entre persona física o moral que solicita los servicios y el contratista deberán estar por escrito.
- La empresa contratante deberá validar que la empresa contratada cumple con las disposiciones nacionales en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, a partir de la acreditación legal aplicable.
- No se permite el régimen de subcontratación o transferencia de empleados de manera deliberada a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales según los dispuesto por el artículo 1004-C de la misma Ley¹⁵.

La Reforma Laboral del 2012, con respecto a la inclusión de la subcontratación como método de contratación laboral, fue construida bajo tres objetivos, que fueron:

- Reducir la informalidad
- Impulsar la creación de empleo
- Elevar la productividad laboral

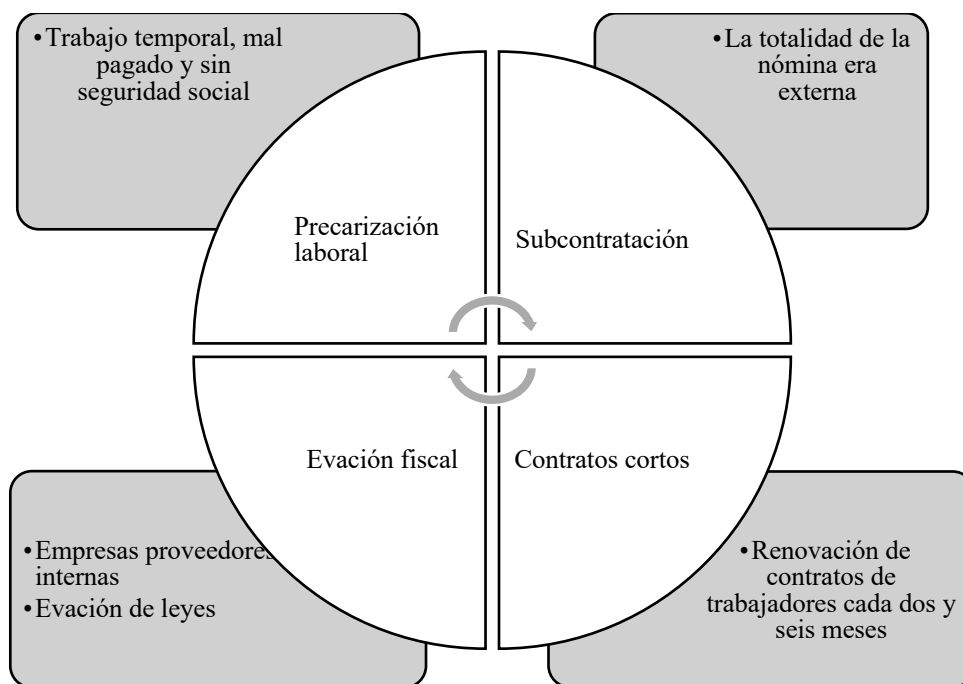
Por lo que la ley impulsada, tenía como misión, mejorar el funcionamiento del mercado laboral y fortalecer las condiciones desarrollo económico¹⁶, lo cual era un factor necesario dadas las condiciones sociales que existían en el país previo a dicha reforma y las repercusiones de las crisis económicas que aún permeaban en el país.

Si bien, la ley establecía las limitantes para que las empresas hagan cumplir lo dispuesto por dicha normativa, y que la misma busca aumentar el número de empleos en el país, la ausencia de regulación y el incumplimiento de las obligaciones especificadas en la ley por parte de las empresas, derivó en cuatro problemas principales efectuados por las empresas (Figura 3).

¹⁵ *Ídem*.

¹⁶ MARTÍNEZ SORIA, Jesuswaldo, 2015, *Alcance de la reforma laboral de 2012 y decisiones legislativas pendientes en la materia*, México, Senado de la República, p. 12.

Figura 3. Efectos del outsourcing previo a la Reforma laboral del 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Loria y Salas, 2019¹⁷.

Las problemáticas que se muestran en la figura anterior, fueron evidenciadas a través del primer operativo realizado a las subcontratación por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] en coordinación con otros organismos, el cual tenía como objeto la supervisión del correcto cumplimiento de la ley laboral según la reforma del 2012, donde se validó que la mayoría de las empresas incumplían lo dictado en el artículo 15 ya que el 83% de las empresas contaban con la totalidad de su plantilla en subcontratación, los trabajadores estaban registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] con salarios menores de los reales bajo actividades diferentes a las que realmente desempeñaban, renovación de contratos cada dos o seis meses, y la obtención del recurso humano a través de más de cuatro empresas contratistas¹⁸.

¹⁷ LORIA, Eduardo y SALAS, Emmanuel, 2019, *México: reforma laboral (2012), una formolización empobrecedora*, “Revista Chilena de Economía y Sociedad”, núm. 2, <https://shre.ink/9Yk8>.

¹⁸ TERZAKYAN, Talin, 26 de abril de 2022, Nueva ley de outsourcing en México 2021: ¿En qué consiste la reforma?, *Deel*.

D. Subcontratación ilegal

La subcontratación ilegal en México es el tipo de contratación que estaba estrictamente prohibida por el artículo 15-D y penalizada según el Capítulo XVII “De los procedimientos especiales, Sección Primera, Conflictos de Seguridad Social”, artículo 1004-C de acuerdo con la Reforma a la Ley Federal de Trabajo del 2012.

Artículo 15-D: No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley¹⁹.

Artículo 1004-C: A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general²⁰.

Lo que refiere que, las empresas que solicitan a un proveedor de servicios personal para llevar a cabo proceso o actividades que pueden ser cubiertos por la misma empresa donde la solicitud original tiene como objetivo la disminución de los derechos laborales derivando en la evasión fiscal e incumplimiento a lo señalado en la ley.

E. Servicios Especializados

Los servicios especializados se definen como la empresa que “brinda servicios de alta especialización en relación con la empresa usuaria que la contrata, careciendo la empresa usuaria de la facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados²¹”.

Con respecto a lo anterior, es posible traducir que los servicios especializados son las actividades que la empresa contratante solicita a la proveedora de servicios, outsourcing o

¹⁹ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 30 de noviembre de 2012, “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, *Diario Oficial*, p. 41.

²⁰ *Ibidem*, p. 90.

²¹ ECHAIZ MORENO, Daniel. (2008). El contrato de Outsourcing. Boletín mexicano de derecho comparado, núm. 122, mayo-agosto, p. 769.

contratada con el fin de subsanar necesidades laborales de personal de su empresa, misma que no puede ser subsanada dentro de esta por lo que contrata a un proveedor externo para cubrir dicha necesidad, lo cual queda establecido en el subinciso D del artículo 15-A, que señala que para que la empresa emplee el modelo laboral outsourcing o de subcontratación deberá justificar dicha necesidad bajo su carácter de especializados.

El tipo de servicio especializado puede comprender algún proceso de producción, manufactura, intelectual, entre otros, este puede ser del tipo de subcontratación off-shoring o descolonización o In-house, todo depende de la infraestructura, proceso y especificación de la empresa solicitante o contratante.

II. Contexto de las reformas laboral y fiscal de 2021 en materia de subcontratación

A. Exposición de motivos y objeto de las reformas

La exposición de motivos y objeto de las reformas en materia de subcontratación según la Ley Federal de Trabajo emitida en el 2021 señala la búsqueda de una nueva reforma que nace bajo la necesidad de reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones

de ocho leyes federales con el objeto de transformar el régimen de la subcontratación laboral a efecto de evitar que los patrones eludieran el cumplimiento de diversas obligaciones de carácter laboral, de seguridad social y del ámbito tributario a través de diversos esquemas de contratación²²

Dada la ausencia de regularidades y supervisión hacia el cumplimiento de las normativas establecidas en el artículo 15 referente a la subcontratación, los motivos y objeto de la reforma también plantea distintos puntos como son:

- La prohibición de la subcontratación donde una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de la otra.

²² GRUPO PARLAMENTARIO MOREAN, 23 de abril de 2021, *Exposición de motivos por el que se reforman los artículos transitorios primero, tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, México, p. 2.

- Aprobación de la subcontratación de servicios u obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del patón.
- Las personas o empresas que desean prestar estos servicios especializados deben registrarse previamente en un padrón público administrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para lo cual deberán acreditar su especialidad y estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social, teniendo la obligación de renovar dicho registro cada tres años
- Se reformaron diversos preceptos del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del ISR y la del IVA en concordancia con la Ley Federal del Trabajo

B. Descripción de los cambios legislativos implementados

Los cambios llevados a cabo a partir de la Reforma en materia de subcontratación, señalados en el Artículo Primero que dispone que

*Se reforman los artículos 12; 13; 14; 15; 127, primer párrafo; 1004-A, y 1004-C; se adicionan un tercer párrafo del artículo 41; una fracción VIII al artículo 127, y se derogan los artículos 15-A; 15-B; 15-C, y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo*²³

Dentro de las reformas señaladas en el Artículo Primero, antes mencionado, mismas que fueron especificadas en la exposición de motivos, se establecen limitantes con respecto a la subcontratación, mismas que no eran especificadas en la Reforma de la misma Ley del 2012, lo que derivó en el incumplimiento de las normativas establecidas de dicho documento.

De acuerdo con las reformas realizadas a la Ley Federal de Trabajo es posible observar que las modificaciones impactan en mayor medida hacia las obligaciones del

²³ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 23 de abril de 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.”, *Secretaría de Gobernación*.

contratante y contratado con respecto a la subcontratación y servicios especializados ya que al contrario de lo que establece la misma ley pero del 2012, se especifican los términos y condiciones bajo los cuales se podrá solicitar la subcontratación y los servicios especializados, así como las obligaciones y la regulación ante la STPS con respecto a las personas físicas o morales que brindan dichos servicios, lo cual se releja en la modificación del artículo 15, el cual versa:

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

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

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

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

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

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo²⁴.

Es posible comprender dicha reforma como una descripción con mayor claridad y especificidad sobre las obligaciones y responsabilidades de las empresas con respecto a su registro para que estas lleven a cabo las actividades de subcontratación mismas que son señalados en el Artículo 1004-C, 15 A, 29 Bis, que refieren a la inspección y vigilancia a los patrones, multas, el cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y el registro de las personas físicas o morales que presente servicios especializados en términos del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, las reformas también establecen las obligaciones del contratante y contratado con respecto a las obligaciones hacia el trabajador señalados en el artículo 127 donde se señala lo siguiente:

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

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador²⁵.

Aunado a lo anterior, el Artículo 15-A Fracción II sobre las obligaciones del contratante con respecto al personal contratado y la celebración del contrato, así como el Artículo 29, tercer párrafo y 29 Bis de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, donde establece lo siguiente:

Artículo 15, II. ... De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las

²⁴ Ibidem, párr. 10-15.

²⁵ Ibidem, párr. 20-22.

*obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y Registro Federal de Contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos*²⁶.

*Artículo 29 Bis, tercer párrafo. - En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de tres meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón*²⁷.

Las reformas en materia de derecho laboral para los trabajadores empleados bajo la subcontratación busca la regulación de los derechos laborales de los empleados por lo que impacta a la Ley del Seguro Social, del Impuesto al Valor Agregado, de Impuestos Sobre la Renta, entre otras.

III. Análisis Teórico de la Definición del Concepto “Proporcionar o Poner Trabajadores Propios a Disposición o Beneficio de Otra”.

A. Según su Definición Gramatical.

Una definición general sobre el concepto de proporcionar, la Real Academia Española presenta tres acepciones con respecto a dicha palabra, la cual señala que esta se entiende como:

1. Disponer y ordenar algo con la debida correspondencia en sus partes.
2. Poner en aptitud o disposición las cosas, a fin de conseguir lo que se desea.
3. Poner a disposición de alguien lo que necesita o le conviene²⁸

²⁶ Ibidem, párr. 32.

²⁷ Ibidem, párr. 23.

²⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, s.f., Proporcionar, En *Diccionario de la lengua española*, Recuperado el 15 de junio, 2021, de <https://shre.ink/944P>.

Otra de las definiciones señala que, “proporcionar implica el colocar a favor de un individuo aquello que precisa, le corresponde, conviene o que se haya acordado oportunamente²⁹”.

Aunado a lo anterior, la misma fuente menciona que proporcionar cuenta con múltiples sinónimos, aunque dentro de la lenguaje del país, este se emplea como el equivalente de proveer o provisión, por lo que es posible comprenderla como el “abastecimiento material de aquello que es útil o necesario para alguien o un grupo de personas de diversos ámbitos³⁰”; asimismo, el proporcionar puede referir a brindar o abastecer un servicio que es necesario para otra persona u empresa.

B. Según la Exposición de Motivos de la Reforma Laboral.

De acuerdo con la exposición de motivos, la definición de proporcionar en materia de subcontratación laboral según el esquema de outsourcing, queda establecida primeramente en el Artículo 12 y 14 de la misma ley donde señala que proporcionar bajo dicho rubro se entiende como el proveer un servicio que ejecutará una persona o grupo de personas bajo lo establecido en la celebración del contrato entre contratante y contratado.

C. Según el contenido del documento publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social titulado “Guía para Cumplir con las Obligaciones en Materia de Registro en el REPSE para las Personas Físicas o Morales que ejecuten Servicios u Obras Especializadas, en el Marco de la Reforma en Materia de Subcontratación”

Con respecto a la Guía antes mencionada, según el subíndice VI que refiere a los Aspectos generales, especifica que proporcionar o poner trabajadores propios a disposición o beneficio de otra es el beneficio que se le brinda a un tercero para que este cuente con los recursos humanos necesarios, los cuales se caracterizan por ser especializados en un espacio específico el cual debe estar en responsabilidad del contratante.

²⁹ DEFINICIÓN ABC, s.f., Proporcionar, En Diccionario hecho fácil, Recuperado el 15 de junio de 2023, de <https://shre.ink/946b>, párr. 1.

³⁰ Ibidem, párr. 2.

Asimismo, se señala que para lograr llevar a cabo dicho proceso sea válido y cumpla con lo dispuesto en la ley, esta debe cumplir con su Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas [REPSE], según lo establecido en el Artículo 15 de la ley Federal del Trabajo, la cual tiene como propósito “contar con un acervo vigente, estadístico y de control, que permita identificar, registrar, regular y fiscalizar a las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas³¹”

Por lo que el llevar a cabo la prestación de servicios especializados solo podrá incumbir a aquellas personas físicas y/o morales que se encuentren registradas en el padrón de REPSE con el fin de que a través de dicho registro se especifique el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad.

D. Según otros Criterios Doctrinales y Judiciales.

Según los criterios especializados de los Integrantes de la Comisión Fisca, se señala que proporcionar o poner a disposición trabajadores propios en beneficio de otra es

“... de concluir que la subcontratación de personal implica que el beneficiario del servicio, es decir el contratante del mismo, pueda mandar lo que ha de hacer o realizar el trabajador del contratista como si fuera propio del contratante (proporcionar) o bien, que el contratista deja a dichos trabajadores al arbitrio o disposición del contratante (poner); si lo anterior no se da no estamos ante la presencia de subcontratación de personal³².”

Por otra parte, es importante destacar que las reformas emitidas en materia laboral, así como la exposición de motivos para llevar a cabo dichas modificaciones omiten la verbalización de “proporcionar o poner a disposición trabajadores”, lo que supone una interpretación según las normativas que coadyuvan y se subordinan de las actividades de subcontratación, como es el caso de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, la cual señala:

³¹ REGISTRO DE PRESTADORAS DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS U OBRAS ESPECIALIZADAS [REPSE], 2023, ¿Para qué es el registro?. *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. <https://shre.ink/aB5T>, párr. 1.

³² GALLEGOS BARRAZA, José Luis, 2021, “Subcontratación laboral, análisis de la acepción: ‘proporcionar o poner trabajadores propios en beneficio de otra’”, *Fisco actualidades*, 96, junio, p. 9.

Art.-1º A.- Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos:

Sean personas morales que:

a) Reciban servicios personales independientes, o usen o gocen temporalmente bienes, prestados u otorgados por personas físicas, respectivamente

Sean personas físicas o morales que adquieran bienes tangibles, o los usen o gocen

III. temporalmente, que enajenen u otorguen residentes en el extranjero sin establecimiento permanente en el país.

Así como en Artículo 15 B de la Ley del Seguro Social, la cual señala

Artículo 15 A. La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones³³.

Por lo que es posible comprender que, poner a disposición a un trabajador es el efecto de subordinación o subcontratación de personal por lo que debe existir entre el trabajador y el contratante un vínculo jurídico de subordinación, donde de acuerdo con los efectos de recibir un servicio, el contratante debe tener poder jurídico de mando sobre los trabajadores del prestador de servicio y a su vez, dichos trabajadores deben obedecer o seguir las indicaciones laborales del beneficiario de los servicios, de tal forma como si los trabajadores fueran estuvieran dentro de la nómina del contratante.

³³ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 25 de abril de 2023, Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*, p. 7.

IV. Restricción de la Libertad Contractual

A. Análisis del principio de Libertad Contractual en materia Civil y Mercantil y su importancia en el sector empresarial

Dentro de las estructuras o actividades que se ejecutan en las organizaciones, los contratos se traducen como un mecanismo de interacción social que se comenzó a realizar como una forma de convenio entre las partes; referente a ello, el contrato se convierte en una figura jurídica central en torno a la cual gira el resto del ordenamiento jurídico.

Por lo tanto, la celebración de un contrato se traduce como un derecho privado y por su naturaleza, estos tienen aplicación en el ámbito civil, previa realización debe existir la negociación y redacción de las cláusulas, contenidos y posibles responsabilidades.

Aunado a lo anterior, el contrato se manifiesta como un acto donde se obliga a cumplir los acuerdos descritos y estipulados dentro del mismo documento, los cuales son comprendidos como un convenio que motiva la dinámica social, ya que a través de este es posible establecer un medio jurídico y legal que, principalmente, se caracteriza por estar regulado.

Por ello, dadas las dinámicas económicas existentes y que se ejecutan en la actualidad, es posible traducir que

“... el contrato es una institución jurídica, prácticamente indispensable para la vida de la sociedad mundial, trasciende a todos los ámbitos de la actividad humana, y está inmerso dentro del marco jurídico de la inmensa mayoría de los pueblos que habitan nuestra planeta.”³⁴

Al respecto, Ferrajoli refiere que la libertad contractual es posible comprenderla como una libertad de decidir, por lo que señala que son

“... derechos fundamentales son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de

³⁴ SIMENTAL FRANCO, Víctor Amaury, 2019, “El contrato, elemento constante en el devenir humano, pasado, presente y futuro”, *Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM*, 2, julio-diciembre, p. 379.

personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por status la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas.”³⁵.

Por otra parte, Reséndez menciona que la manera en que el Estado interviene con respecto a las tensiones que pudieran existir referente a la libertad de decidir que refieren a la libertad de contratar y el derecho de disponer de la propiedad, es posible que existan reservas en exclusiva para ciertos agentes económicos, actividades y/o tratamiento especial, las cuales incentivan o imponen restricciones a posibles agentes económicos, lo que podría significar el mermar el desarrollo de actividades y por lo tanto, afectar negativamente el ejercicio y desarrollo de la libertad de decisión³⁶.

Lo anterior, es posible conjugarlo con lo indicado por Soto y Vattier, al referir que la libertad contractual es una autonomía privada referente a la libertad y que la misma se vincula con los derechos fundamentales, por lo que refiere que la autonomía de la voluntad, autonomía contractual o libertad de contratación en materia civil se comprende como

“... el poder jurídico o facultad que tienen todas las personas para decidir si contratan o no, para elegir a su contraparte y para determinar libremente el contenido de sus contratos, incorporando las cláusulas y condiciones que mejor convengan a sus intereses, tengan estos un carácter patrimonial o no.”³⁷

Si bien, las anteriores definiciones y aportaciones refieren a la libertad contractual en materia de derecho civil, González refiere que estas también se vinculan al derecho mercantil, ya que este último se vincula y forma parte del Derecho Privado y Civil, que parte del derecho

³⁵ FERRAJOLI, Luigi, 2007, “Derechos fundamentales”, en CABO, Antonio de y PISARELLO, Gerardo (eds.), Los fundamentos de los derechos fundamentales, Madrid, Trotta, p. 19.

³⁶ RESÉNDEZ BOCANEGRA, Pedro Javier, 2016, “Protección del derecho a decidir y contratar libremente: su impacto en la sociedad”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 35, julio-diciembre, p. 39.

³⁷ SOTO AGUILAR, Carlos Alberto y VATTIER FUENZALIDA, Carlos, 2011, *Libertad de contratar y libertad contractual*, Colombia, Facultad de Ciencias Jurídicas, p. 42.

privado referente al comercial subjetivo, donde el Derecho Mercantil forma parte de la regulación de las relaciones y actos de comercio entre los sujetos, por lo que al existir relaciones comerciales, existe la necesidad de la celebración de contratos a partir de la libertad según las necesidades expresadas por el contratante y la voluntad de ambos³⁸.

A la luz de lo anterior, es posible comprender que la libertad contractual en materia civil y mercantil refiere a la corresponsabilidad de la libertad como derecho fundamental sobre las subjetividad de las necesidades inherentes de los que celebran su compromiso a través de una voluntad propia especificada y aprobada entre los mismos.

Al mismo tiempo, la relevancia de la libertad contractual y la celebración de estos es el resultado de su aplicación referente a las exigencias contextuales de la sociedad y el mercado, ya que en la misma se especifican las obligaciones las cuales, de acuerdo con Sanromán, en materia civil y mercantil el contrato es una de las instituciones pilares del conjunto normativo dentro del Estado de derecho contemporáneo³⁹.

Aunado a lo anterior, Domínguez refiere que, si bien existen distintos tipos de contratos civiles y mercantiles, los cuales nacen a partir de la naturaleza misma de las necesidades explícitas por el contratado y el contratante, a través del contrato se plasman las voluntades las cuales permiten a las partes tener claras las disposiciones que contienen sus obligaciones y sus derechos, así como también evita la ambigüedad u omisión que en el futuro pueda significar o generar controversia⁴⁰.

Asimismo, señala que, en el caso de los contratos mercantiles, la importancia que tiene la celebración y la libertad contractual refiere a la relevancia sobre la omisión del riesgo de incumplimiento de los acuerdos, lo que afecta a las partes de manera operativa y económica⁴¹, así como favorecer a tres aspectos fundamentales, como son:

³⁸ GONZÁLEZ CIANCI, Víctor Manuel, 2019, Las empresas de mano de obra “outsourcing” y los derechos fundamentales ante la globalización, *CONACYT*, pp. 55-57.

³⁹ SANROMÁN ARANDA, Roberto, 2020, “Los contratos en materia de las obligaciones: su origen, utilidad y naturaleza jurídica”, *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 15, junio-diciembre, p. 51.

⁴⁰ DOMÍNGUEZ DOMÍNGUEZ, María Michel, 21 de diciembre de 2020, Los contratos y su importancia en una empresa, *Corporativo BANDALA*. <https://shre.ink/anAy>, párr. 3.

⁴¹ *Ibidem*, párr. 5.

- Prevención de lavado de dinero
- Protección de datos personales
- Confidencialidad

Por otra parte, la importancia de la libertad contractual en el sector empresarial es un factor relevante dentro del marco constitucional económico, ya que a través de este se determina y brinda a las partes que celebran el contrato ejercer su voluntad con el fin de crear relaciones jurídicas de carácter económico, lo cual coadyuva en el crecimiento de la economía del país, por lo que

“... en ciertos casos, hacen exclusión parcial o total de la norma jurídica (...) lo cual es posible siempre que no se trate de requerimientos esenciales del contrato o bien de su natural consecuencia, y es legítimo en presencia de derechos denominados dispositivos (que por supuesto abundan en el derecho privado), en donde la ley permite a las partes, en plena expresión del principio de la autonomía de la voluntad, establecer condiciones a su contratación⁴²”.

Por lo tanto, la libertad contractual favorece a las partes para la elección de sus voluntades según sus necesidades, así como favorecer, al mismo tiempo, el desarrollo económico de la sociedad y, por lo tanto, del país, ya que a partir de la celebración de dichos acuerdos es posible la relación jurídica de un convenio que beneficia a ambas partes.

B. Limitación a la capacidad de los contratantes, impuesta por las reformas, para celebrar contratos de naturaleza puramente civiles y mercantiles.

De acuerdo con lo entendido sobre la libertad contractual, la cual indica que esta se traduce como una voluntad autónoma expresada bajo la necesidad de un servicio según los requerimientos establecidos por la organización o persona, en la cual se determina “el

⁴² CASTRILLÓN Y LUNA, Víctor, 2008, “La libertad contractual”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 58, p. 155.

establecimiento de las estipulaciones que las partes se otorgan de manera libre, pudiendo, en ciertos casos, hacer exclusión parcial o total de la norma jurídica, y son obligatorias para ellas desde el punto de vista jurídico⁴³”.

Al conjugar con lo señalado por Gallegos, al referir que el proporcionar o poner a disposición trabajadores es un acuerdo que le brinda subordinación del contratado al contratante bajo los criterios jurídicos según las disposiciones del derecho privado, donde la ley les permite a las partes, en pleno principio de su autonomía de la voluntad:

- Establecer las condiciones del contrato
- Normativa sobre el cumplimiento
- Libertad en especificación del tipo de contrato

Donde cada requerimiento deberá ser cumplido, de modo que el órgano jurisdiccional, ante la eventual controversia, sustentará el sentido de su resolución interpretando la voluntad de las partes.

Por lo tanto, al llevarse a cabo la reforma laboral en materia de subcontratación, las empresas se encuentran privadas de la libertad sobre las condiciones del contrato y el cumplimiento de estas, lo que resulta en la eliminación de su autonomía como empresa y las necesidades que estas presenten con respecto al recurso humano que cubra los servicios que solicite.

Asimismo, las nuevas reformas contradicen el Artículo 1839 del Código Civil Federal, que señala que

Los contratantes pueden poner las cláusulas que crean convenientes; pero las que se refieran a requisitos esenciales del contrato, o sean consecuencia de su naturaleza ordinaria, se tendrán por puestas, aunque no se expresen, a no ser que las segundas sean renunciadas en los casos y términos permitidos por la ley⁴⁴.

⁴³ *Ídem.*

⁴⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 11 de enero de 2021, Código Civil Federal, *Diario Oficial de la Federación*, p. 178.

Aunado a lo anterior, la libertad de contratación es un principio fundamental en el contexto comercial internacional, donde es posible acordar los términos de cada una de sus operaciones, por lo que esta libertad es un elemento fundamental para orden económico internacional en el que se encuentra el país, como es el caso del libre comercio y la competitividad.

Al respecto, Vedel refiere que la autonomía de la voluntad se encuentra vertida dentro de la teoría general del derecho y el derecho positivo, por lo que subraya que los principios de autonomía se encuentran unidos de manera significativa a la voluntad, lo cual resulta en el derecho a la libertad absoluta de las convenciones, brindándole un derecho al que da un valor jurídico.

Por lo tanto, al ser un derecho de libertad para las empresas en materia contractual, esta se encuentra reflejada en los artículos 1796, 1832 y 1858 del Código Civil, dando cabida a la libertad contractual y reforzando la razón en la autonomía de la voluntad, fundamentada en dichos artículos, los cuales señalan:

Art. 1796.- Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan obligan a los contratantes, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley⁴⁵.

Art 1832.- En los contratos civiles cada uno se obliga en la manera y términos que aparezca que quiso obligarse, sin que para la validez del contrato se requieran formalidades determinadas, fuera de los casos expresamente designados por la ley⁴⁶.

Art 1858.- Los contratos que no están especialmente reglamentados en esté Código, se regirán por las reglas generales de los contratos; por las estipulaciones de las partes, y en

⁴⁵ Ibidem, p. 175.

⁴⁶ Ibidem, p. 178.

*lo que fueron omisas, por las disposiciones del contrato con el que tengan más analogía, de los reglamentados en este ordenamiento*⁴⁷.

Por otra parte, las nuevas reformas en materia laboral limitan a las empresas a la libre contratación del recurso humano que logre cubrir las necesidades laborales especializadas fuera de la labor preponderante de la empresa, las cuales, en algunas ocasiones, dicho personal lleva a cabo la mayor parte de las tareas esenciales, lo que podría resultar en cambios en el funcionamiento o reconstrucción del modelo de negocios y las formas de trabajo para las empresas contratantes y contratadas⁴⁸.

Aunado a lo anterior, bajo la modificación de la libertad contractual con respecto a la subcontratación, es posible identificar la incertidumbre de las empresas “con la capacidad y la voluntad de las empresas para incorporar a todos los trabajadores subcontratados en su nómina⁴⁹”, ya que esto implica una desventaja para las empresas en relación con los costos y los riesgos que implica la incorporación expresa de los trabajadores contratados bajo el modelo de subcontratación en la nómina de la organización.

Asimismo, al existir desventajas y limitantes en el ejercicio libre de la contratación, esto podría afectar a la empresa derivado de la inversión que esto significa en la adición de nuevos trabajadores en su nómina, así como la ausencia de los colaboradores que han ejecutado actividades dentro de la organización.

Por otra parte, en el caso de las problemáticas o limitantes civiles, las reformas significan un considerable número de despidos, como resultado de la ausencia de inversión de adición de las empresas para su contratación formal dentro de su nómina, lo que resultaría en el incremento del trabajo informal o bien, que las empresas transiten a otros esquemas de contratación que carecen de estabilidad laboral, como puede ser:

- Contratos por honorarios

⁴⁷ Ibidem, p. 180.

⁴⁸ BRITO LAREDO, Janette, CARRILLO VIVEROS, Jorge, GOMIS HERNÁNDEZ, Redi, y HUALDE ALFARO, Alfredo, 2022, “¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro”, *Región y sociedad*, 34, junio, 1-22.

⁴⁹ *Ídem*.

- Salarios asimilados
- Trabajadores autónomos

Lo que refiere a una mayor precariedad laboral para los trabajadores y el incumplimiento de las normativas establecidas en la nueva reforma laboral, con el fin de cubrir las necesidades laborales que existen en sus actividades.

V. Restricciones de la Libre Competencia

A. Identificación y análisis de las cargas administrativas impuestas por las reformas.

Según la reforma del 2021 a la Ley Federal de Trabajo, las personas o empresas que proporcionen servicios especializados deberán cumplir con lo emitido en dichas modificaciones, como se especifica en el Artículo 15 de la misma ley:

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

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

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

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

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

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo⁵⁰

Para el cumplimiento de lo señalado por el anterior artículo, es obligatorio que las personas físicas o morales que presten servicios especializados o realicen obras especializadas y que deseen proveer a un tercero (contratante) cumplan con el registro con el proceso de Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas [REPSE].

Para ello se debe cumplir con diez pasos, los cuales se llevan a cabo a través de la página de REPSE (<https://repse.stps.gob.mx/>), estos son:

1. Dentro de la plataforma se deberá acceder a la página mediante la firma electrónica (e.firma).
2. En la página de REPSE valida que las personas físicas o morales, cumplan con sus obligaciones fiscales y de seguridad social con:
 - El Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]
 - El Servicio de Administración Tributaria [SAT]
 - El Instituto de la Vivienda para los Trabajadores [INFONAVIT]

⁵⁰ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 23 de abril de 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.”, *Secretaría de Gobernación*, párr. 9-14.

Las empresas que tienen una respuesta positiva para cada una de las solicitudes de cumplimiento emitidas por el REPSE pasan a la siguiente fase de registro.

En el caso de las personas físicas o morales que tienen una o las tres respuestas negativas, el sistema le informará que se da por terminado su trámite de registro y deberá acudir a la institución o instituciones para solventar el problema y continuar nuevamente con su trámite de registro.

3. Con la validación del cumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social, el sistema solicita datos generales del representante legal, estas son los datos del acta constitutiva o constancia de situación fiscal y del notario o corredor público.
4. Indicar cuál es el nivel y categoría de riesgo de acuerdo con el “Catalogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgo de trabajo” del IMSS.
5. Transcripción de manera literal de las actividades que se desean registrar de acuerdo con la constancia de situación fiscal (para personas físicas) y en el caso de las personas morales se transcribe de manera literal el objeto social.
6. Subir a la plataforma la constancia de situación fiscal escaneada donde aparezcan las actividades que se desean registrar o el acta constitutiva en donde aparezca el objeto social; en ambos casos, se deben resaltar las actividades que se desean registrar.
7. Captura de la actividad o actividades que se desean registrar, las cuales deberán formar parte de la constancia de situación fiscal u objeto social y su transcripción deberá ser literal y como aparecen en la constancia de situación fiscal o en el objeto social.
8. Indicar en que categoría del catálogo anexo que se desplegará donde se engloba cada una de las actividades solicitadas, para después requisitar un cuestionario por cada una de las actividades de las que haya solicitado el registro.

9. Subir en PDF a la plataforma los documentos solicitados, estos son:

- Identificación Oficial Vigente (credencial para votar, pasaporte o cédula profesional) de la persona física o representante legal
- Poder notarial
- Acta Constitutiva o constancia de situación fiscal
- Constancia de Inscripción en el RFC
- Registro patronal ante el IMSS
- Comprobante de domicilio (luz, predial, teléfono)
- Comprobante de nómina (en formato XML)

10. Una vez requisitada y realizada la carga de información y documentación, la plataforma asigna un número de folio con el que se podrá dar seguimiento al registro

La Secretaría a través de la plataforma avisa a las personas físicas o morales respecto a la solicitud de registro dentro de los veinte días hábiles posteriores a la recepción de esta a través de la plataforma, y por cada actividad del objeto social o constancia de situación fiscal registrada se le avisará a través de los medios de comunicación brindados por el registrado.

Por otra parte, también la reforma prevé la autorización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS] para la prestación de servicios especializados, el cual deberá ser renovado cada tres años.

Aunado a lo anterior, las modificaciones del 2021 también impactaron en los trámites señalados en la Ley del Seguro Social, la cual señala

Artículo 15 A. La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; Registro Federal de Contribuyentes, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.

II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y Registro Federal de Contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

III. Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas. Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de

*competencia*⁵¹.

Si bien, la reforma laboral del 2021 no impactó en su momento a la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 [NOM 035], esta fue modificada para la vinculación de su ordenamiento con respecto a la normativa, lo que significó el desarrollo de nuevos trámites internos y externos, las cuales deben ser de cumplimiento para las empresas, como son:

- Políticas de identificación y prevención de riesgos psicosociales
- Programas o acciones para eventos traumáticos
- Programas o guías para factores de riesgos para la población
- Difusión y capacitación de los trabajadores para la prevención de riesgos psicosociales

Las modificaciones a la NOM 035, busca establecer los factores de riesgo psicosociales que los trabajadores pueden experimentar en la empresa, así como la promoción de un entorno laboral favorable para todos los empleados, lo que refiere una mayor inversión de la empresa en torno a su área de Recursos Humanos para la elaboración y seguimiento de lo establecido por dichas normas.

B. Análisis de las complicaciones que representan los trámites en materia de subcontratación, para la celebración de contratos civiles o mercantiles

Entre las principales complicaciones que representan los trámites en materia de subcontratación para la celebración de contratos civiles o mercantiles, es posible apreciar la exigencia del registro a través de la REPSE, lo cual podría significar, en caso de tener la documentación en orden, una espera de veinte días o indeterminada, como resultado de documentación ausente, según el Artículo 15 de la reforma en materia laboral con el fin de

⁵¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 25 de abril de 2023, Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*, p. 7.

evitar las sanciones señaladas en el Artículo 1004-C, lo que también hace necesaria la formalización de la voluntad de las partes según el Artículo 14.

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

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

Artículo 1004-C.- A quien realice subcontratación de personal a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro correspondiente, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de esta Ley, se le impondrá multa 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes⁵²

Aunado a lo anterior, la carga de trabajo con respecto al proceso contractual de relaciones civiles o mercantiles aumenta a partir de la modificación del Artículo 29 Bis, con respecto a la subcontratación de personas físicas o morales registradas en el REPSE y con documentación aprobada, donde se señala lo siguiente:

Artículo 29 Bis.- Las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, deberán proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

a) Datos Generales;

⁵² DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, párr. 24.

- b) Contratos de servicio;*
- c) Los Montos de las Aportaciones y Amortizaciones;*
- d) Información de los trabajadores;*
- e) Determinación del salario base de aportación, y*
- f) Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.*

Los requisitos antes señalados y las fechas de presentación ante el Instituto deberán cumplirse conforme a los procedimientos que el Instituto publique a través de medios electrónicos.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla las obligaciones contenidas en la presente Ley, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo⁵³.

A la luz de lo anterior, y sumado a las complicaciones referentes a las cargas administrativas impuestas por las reformas, adicionamos los trámites para la celebración de contratos civiles o mercantiles, identificados a través de la plataforma del REPSE, así como la validación de la documentación y la actualización de esta.

Lo anterior refiere a la reestructuración de la empresa con respecto a su método de subcontratación especializada, ya que las empresas que se dedicaban a la contratación del personal en el modelo *outsourcing* actualmente solo pueden participar en el proceso de

⁵³ Ibidem, párr. 48-58.

reclutamiento, selección y capacitación, pero sin que estos sean considerados como patrones, ya que este figura pertenece a la persona física o moral que se beneficie de dichos servicios.

C. Afectaciones en materia de competitividad al sector empresarial, derivado de la carga administrativa excesiva impuesta por las reformas.

En materia de competitividad, el sector empresarial presenta nuevos obstáculos y limitaciones a partir de la reforma del 2021 en materia laboral, la cual se suma a los cambios inherentes de la economía globalizada que afectan en gran medida a las Pequeñas y Medianas Empresas del país (PYMES).

Entre las principales afectaciones en materia de competitividad, es posible apreciar la sustitución patronal por parte de las empresas más pequeñas o PYMES, las cuales se caracterizan por estar en proceso de crecimiento y desarrollo económico, lo que implica una brecha entre las empresas u organizaciones con mayor experiencia.

Estas limitantes, representan un factor relevante, ya que en el país las PYMES representan un catalizador de desarrollo, ya que este sector potencializa su crecimiento económico⁵⁴, además de caracterizarse por ser

- Principales fuentes de empleo
- Innovación
- Desarrollo

Por lo que, la carga administrativa excesiva impuestas por las reformas refieren a la ausencia de estimulación que debe de llevarse a cabo para la creación, generación y continuidad de las PYMES, así como los beneficios que estas ofrecen para la sociedad y la economía del país.

⁵⁴ ESPEJEL BLANCO, Joel Enrique, LEYVA CARRERAS, Alma Brenda y CAVAZOS ARROYO, Judith, 27-29 de septiembre de 2017, *La competitividad empresarial medida a través de la administración estratégica y planeación estratégica. Un análisis comparativo para la pequeña y mediana empresa* [Comunicación de congreso], XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Ciudad Universitaria, Ciudad de México, <https://shre.ink/aCBS>, p.3.

Aunado a lo anterior, la competencia se ve afectada de manera económica, como resultado de las modificaciones a partir del parto de utilidades,

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

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador⁵⁵.

Además, al existir la participación en el reparto de utilidades, esta forma parte de las obligaciones de las personas morales, lo que refiere al ordenamiento y seguimiento del Artículo 76 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta [LISR] con respecto a las obligaciones, como son:

- Llevar la contabilidad de conformidad con el Código Fiscal de la Federación, su Reglamento y el Reglamento de la LISR y efectuar los registros de esta
- Expedición de comprobantes fiscales por las actividades realizadas
- Formular un estado de posición financiera y el levantamiento de inventarios
- Presentación de declaraciones que determinen el resultado fiscal del ejercicio

Al mismo tiempo, los resultado de la encuesta sobre Riesgos en México refirieron que las inquietudes de las empresas a partir de la reforma en materia laboral, el principal impacto que derivan de dicha modificación se destacan:

- La falta de liquidez
- Falta de capital de trabajo
- Necesidad de reconfigurar el modelo de negocio
- Cambio de la estructura organización
- Reducir o suspender contrataciones o inversiones de capital

⁵⁵ Ibidem, párr. 20-21.

- Pérdida de clientes y proveedores⁵⁶

Por lo tanto, al existir un límite máximo del monto de las utilidades de la empresa a los empleados [PTU], la empresa se obliga a incrementar los gastos de operatividad derivado a dicho aumento y la contratación directa de los empleados por parte de la organización, lo cual es significativo al compararse con el pago del PTU a las empresas subcontratantes previos a la reforma del 2021.

Por ello, la competitividad se limita y afecta a las empresas emergentes y constituidas con anterioridad como resultado de los cambios administrativos establecidos por la reformas, así como resultado de la necesidad del incremento de ingresos para el cumplimiento del PTU.

Por consiguiente, al analizar las reformas impuestas a partir de las modificaciones a la ley laboral del 2021, es posible identificar la búsqueda de un mayor control administrativo por parte del gobierno a las organizaciones, lo que afecta principalmente a las empresas que comienzan o buscan comenzar a ejecutar sus actividades empresariales en el país, ya que para ello es necesaria la modificación de la estructura administrativa a fin de que la misma se encuentre acorde con la normativa.

VI. Responsabilidad solidaria y obligaciones patronales

A. Análisis de las responsabilidad solidaria impuesta por las reformas a los contratantes de servicios especializados

La reforma laboral, trajo consigo modificaciones que impactan la relación contractual del contratado y contratante de servicios especializados, con respecto a las responsabilidades que se agregan al contratante, según el Artículo 14, el cual versa

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

⁵⁶ RESÉNDIZ, Juan Carlos y ORTIZ, José Carlos, 22 de octubre de 2021, Los impactos más relevantes para las empresas en México durante 2021, *Forbes México*, <https://shre.ink/aCB9>, párr. 3.

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.

De acuerdo con el artículo anterior, se logra identificar que el segundo párrafo refiere sobre la solidaridad contractual que se le agrega al contratante con respecto a las faltas del contratado en materia de obligaciones, las cuales pasan a ser solidarias por lo que el contratante se ve obligado a cumplir con las obligaciones referentes a las relaciones con sus trabajadores.

Aunado a lo anterior, el artículo Octavo Transitorio alude también a las responsabilidades solidarias, en especial a las adquiridas por el contratante de servicios especializados, el cual señala

Octavo. Dentro del plazo de 60 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores deberá expedir las reglas que establezcan los procedimientos a que se refiere el artículo 29 Bis, párrafo segundo, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas, deberán empezar a proporcionar la información a que se refiere el inciso f) del artículo 29 Bis, una vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ponga a disposición de dichas personas, el mecanismo para la obtención del documento de referencia⁵⁷.

Por lo tanto, al incrementar las responsabilidades del contratante con respecto a los servicios especializados del contratado a partir de la solidaridad contractual, dicha solidaridad impacta y modifica las responsabilidades con respecto a la seguridad, los impuestos, prestaciones de vivienda, entre otros, de la empresa a partir de dicha contratación u absorción de los trabajadores bajo el modelo de subcontratación de servicios especializados.

⁵⁷ DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 2021, p. 9.

B. Afectación al sector empresarial por asumir solidariamente la responsabilidad patrón de sus contratistas

Esta solidaridad obligatoria, se traduce a responsabilidades que se suman a las cargas administrativas y operativas del contratante, así como el cumplimiento con la seguridad social de los trabajadores y lo establecido en la LISR, de acuerdo con el artículo Séptimo Transitorio, el cual versa

Séptimo. Para efectos de la Ley del Seguro Social, desde la entrada en vigor de la presente reforma y hasta el 1 de septiembre de 2021, se considerará como sustitución patronal la migración de trabajadores de las empresas que operaban bajo el régimen de subcontratación laboral, siempre y cuando la empresa destino de los trabajadores reconozca sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos y los riesgos de trabajo terminados, ante las instancias legales correspondientes.

En estos supuestos aplicarán las siguientes reglas, para efectos de la determinación de la clase, fracción y prima del Seguro de Riesgos de Trabajo:

1.- La empresa que absorba a los trabajadores deberá auto clasificarse conforme a los criterios que se establecen en los artículos 71, 73 y 75 de la Ley del Seguro Social, y de acuerdo a los artículos 18, 20 y al Catálogo de Actividades previsto en el artículo 196, todos del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, debiendo conservar la prima con la que venía cotizando la empresa que tenía los trabajadores registrados en el IMSS, siempre y cuando dicha empresa haya estado correctamente clasificada conforme a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trataba y a las disposiciones normativas aplicables, en caso contrario deberá cotizar con la prima media de la clase que le corresponda.

2.- Tratándose de una empresa que absorba a los trabajadores de otra u otras empresas, con la misma o distintas clases, y que en virtud de ello deban ajustar su clasificación a las nuevas actividades que llevará a cabo; la clase y fracción se determinará atendiendo a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate y la prima se obtendrá de aplicar el procedimiento siguiente:

a) Por cada registro patronal, tanto de la empresa que absorbe como de la otra u otras empresas a sustituir, se multiplicará la prima asignada por el total de los salarios base de cotización de los trabajadores comprendidos en el mismo. El salario base de cotización a considerar, será el del mes previo al que se comunique la sustitución al Instituto.

b) Se sumarán los productos obtenidos conforme al inciso anterior y el resultado se dividirá entre la suma de los salarios base de cotización del total de los trabajadores comprendidos en todos los registros patronales.

c) La prima así obtenida se aplicará al registro patronal de la empresa que absorbe a los trabajadores y estará vigente hasta el último día del mes de febrero posterior a la sustitución.

d) Para efectos de la determinación de la prima del ejercicio siguiente, la empresa que absorbe a los trabajadores deberá considerar los riesgos de trabajo terminados que les hubiesen ocurrido a dichos trabajadores en el ejercicio correspondiente⁵⁸.

Esta solidaridad impuesta y adquirida de manera obligatoria, también se encuentra reflejado a través del Artículo 26 Fracción I, II y III del Código Fiscal de la Federación,

Artículo 26.- Son responsables solidarios con los contribuyentes:

I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.

II. Las personas que estén obligadas a efectuar pagos provisionales por cuenta del contribuyente, hasta por el monto de estos pagos.

III. Los liquidadores y síndicos por las contribuciones que debieron pagar a cargo de la sociedad en liquidación o quiebra, así como de aquellas que se causaron durante su gestión.

La persona o personas cualquiera que sea el nombre con que se les designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general, o la administración única de las personas morales, serán responsables solidarios por las contribuciones causadas o no retenidas por dichas personas morales durante su gestión, así como por las que debieron pagarse o enterarse durante la misma, en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la persona moral que dirigen, cuando dicha persona moral incurra en cualquiera de los supuestos a que se refieren los incisos a), b), c), d), e), f), g), h) e i) de la fracción X de este artículo⁵⁹.

⁵⁸ Ley del Seguro Social, 2023, p. 157.

⁵⁹ Código Fiscal de la Federación, 2021, p. 42.

Por lo tanto, el contratante se hace responsable, de manera obligatoria y por efectos de la ley, a asumir las responsabilidades que eran de la empresa contratada, lo que significa que la empresa contratante es responsable de:

- Pago de cuotas obrero-patronales
- Retenciones
- Inscripción de los trabajadores al IMSS
- Informes derivado de la subcontratación
- Aportaciones al INFONAVIT

Lo que refiere a la ausencia de responsabilidades legales y patronales del contratado con respecto al personal que forma parte de las actividades empresariales del contratante, lo cual afecta principalmente a las empresas que solicitan servicios especializados.

Aunado a lo anterior, la falta de registro del contratado que brinde servicios al contratante impactará de igual manera a este último, como resultado de la responsabilidad solidaria, según el Artículo 1004-C, lo que deriva en una mayor ejercicio de vigilancia por parte de la empresa contratante, así como el asesoramiento para el cumplimiento de la normativa con respecto a las actividades del contratado.

C. Argumentación sobre la falta de proporcionalidad entre la responsabilidad solidaria y el grado de control, influencia o subordinación real sobre el personal del contratista

Previo a la reforma laboral, las empresas que sus actividades empresariales se destinaban al ofertamiento de recurso humano bajo el esquema de subcontratación con la finalidad de satisfacer las necesidades específicas de las áreas de trabajo de las organizaciones se caracterizaban por el cumplimiento de sus obligaciones de seguridad, fiscal, laboral, entre otras, con los trabajadores de su organización.

Por lo tanto, la libre ejecución administrativa y el cumplimiento de las obligaciones (obrero patronales) de empresas de outsourcing, exentaba de dicho proceso a los contratadores lo cual también los eximía de las faltas que las empresas de dicho rubro

ejecutan, lo que significaba el cumplimiento de la libertad contractual de las partes como resultado de los compromisos adquiridos y establecidos en el contrato celebrado.

Si bien, la creación de la figura solidaria en la nueva reforma laboral “surge de la necesidad de establecer una garantía en el cumplimiento de obligaciones para con el Estado⁶⁰”, estas también significan limitantes para la empresa contratante, lo cual se especifica en el Artículo 13 de la Ley Federal de Trabajo

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores⁶¹

Por lo anterior, se logra comprender que las empresas contratantes bajo la nueva figura de responsabilidad solidaria comparten, con la empresa contratante, las obligaciones referente a los beneficios, obligaciones, y defensas del trabajador.

Por lo tanto, esta solidaridad, deja al contratante con la figura del patrón sin serlo, ya que para el personal que inició sus operaciones laborales con la empresa contratada, esta es quien es su principal patrón, y para la empresa contratada estos son sus trabajadores.

Dado los cambios significativos que representan esta nueva posición y responsabilidad del contratante, el Parlamento abierto de análisis a la iniciativa presidencial en materia de subcontratación laboral (outsourcing), subrayó la importancia que tenía esta nueva modificación y el medio de aplicación de dicha figura, por lo que establecen que

“... sólo ante el peligro inminente del incumplimiento de las obligaciones del responsable principal, podría señalarse uno solidario, y no como arbitrariamente se designa en la iniciativa en estudio, en la que ante cualquier supuesto, y siendo cumplido el responsable principal, el usuario de sus servicios automáticamente se convierte en responsable solidario, sin que sólo ante el peligro inminente del incumplimiento de las obligaciones del responsable principal, podría señalarse uno solidario, y no como

⁶⁰ CÁMARA DE DIPUTADOS LXIV LEGISLATURA, 24-25 de noviembre de 2020, “Parlamento abierto de análisis a la iniciativa presidencial en materia de subcontratación laboral (outsourcing)”, *Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; de Hacienda y Crédito Público, y de Seguridad Social*. <https://shre.ink/aSeF>, p.31.

⁶¹ Ley Federal del Trabajo, 2021, p. 4.

arbitrariamente se designa en la iniciativa en estudio, en la que ante cualquier supuesto, y siendo cumplido el responsable principal, el usuario de sus servicios automáticamente se convierte en responsable solidario, sin que medie peligro inminente o proceso establecido para conocer de su determinación de responsabilidad solidaria⁶².”

Si bien, esta responsabilidad solidaria busca el cumplimiento de la normativa y los procesos administrativos referentes al registro de esta a través del REPSE con el fin de evitar la evasión de impuestos como resultado de las malas prácticas que anteriormente se ejecutaban bajo el modelo laboral de outsourcing, esta nueva figura violenta los principios generales de derecho con respecto a la legalidad, el debido proceso, la equidad, la proporcionalidad y dejando al contratador en la incertidumbre y en el exceso de las facultades de la autoridad.

Es importante destacar que, esta responsabilidad afecta en mayor medida a las empresas contratantes ya que como resultado de la necesidad de adición de personal calificado que satisfaga las necesidades laborales de su empresa a través de los servicios especializados, la empresa contratante se encuentra obligada a llevar a cabo

- La validación y aprobación del proceso administrativo de registro en el REPSE
- El cumplimiento de las obligaciones de seguridad y fiscales.
- El registro adecuado ante el IMSS de los empleados
- El cumplimiento de las normas mexicanas según las características de la empresa contratada

La omisión de la validación y verificación de la documentación, así como la omisión o ausencia de las obligaciones de la empresa que provee los servicios especializados, solo afecta a las empresas contratadoras, como resultado de la responsabilidad solidaria obligatoria establecida por la nueva reforma, la cual impacta en los ingresos de la empresa con el pago las multas establecidas según el Artículo 14, 15, 1004-A, C y 82 Fracción XLI,

⁶² Parlamento abierto de análisis a la iniciativa, op. cit., p. 32.

donde se señala que las empresas que hagan uso de los servicios especializados deberán cumplir con un registro y la documentación solicitada, y la ausencia de ello el

“... se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes⁶³”

“Artículo 1004-A.- Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella. Con independencia de lo anterior, el hecho de no permitir el desahogo de la inspección lo hará acreedor de una multa de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización⁶⁴”

“Artículo 82 XLI. De \$150,000.00 a \$300,000.00 a la establecida en la fracción XLV, por cada obligación de entregar información no cumplida⁶⁵”

Por lo tanto, la empresa contratante tiene en su haber obligaciones propias para el desarrollo de las actividades inherentes a su ejercicio empresarial, a lo que se le suma la vigilancia e investigación con respecto al cumplimiento de la empresa contratada con el fin de evitar las multas por omisión de obligaciones, documentación y de la inspección y vigilancia, lo que deriva en la ausencia de proporcionalidad entre las partes.

VII. Análisis Práctico de la Aplicación de las disposiciones de la Reforma Laboral en Relaciones Contractuales de Naturaleza exclusivamente civil o Mercantil.

A. Contratos de Obra Civil

En el caso de los contratos de obra civil, la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, atiende a los señalamientos de la Ley Federal de Trabajo al señalar la necesidad de la voluntad de las partes para la celebración del contrato.

⁶³ Artículo 1004-C Ley Federal de Trabajo, 2021, p. 2.

⁶⁴ Ídem.

⁶⁵ Ibidem, p. 5.

Asimismo, para llevar a cabo dicha celebración, es necesaria la especificación del número de personal subcontratado según el Artículo 31 fracción XXII y XXX

Artículo 31. La convocatoria a la licitación pública, en la cual se establecerán las bases en que se desarrollará el procedimiento y en las cuales se describirán los requisitos de participación, deberá contener:

XXII. Información específica sobre las partes de los trabajos que podrán subcontratarse

XXX. La relación de documentos que los licitantes deberán integrar a sus proposiciones, atendiendo al tipo de contrato, así como a las características, magnitud y complejidad de los trabajos⁶⁶

Aunado a lo anterior, se obligan a las empresas a la relación solidaria siendo el contratante el principal responsable, según el Artículo 47 párrafos 6 y 7, los cuales señalan que

El contratista a quien se adjudique el contrato, no podrá hacerlo ejecutar por otro; pero, con autorización previa del titular del área responsable de la ejecución de los trabajos en la dependencia o entidad de que se trate, podrá hacerlo respecto de partes del contrato o cuando adquiera materiales o equipos que incluyan su instalación en las obras. Esta autorización previa no se requerirá cuando la dependencia o entidad señale específicamente en las bases de la licitación, las partes de los trabajos que podrán ser objeto de subcontratación. En todo caso, el contratista seguirá siendo el único responsable de la ejecución de los trabajos ante la dependencia o entidad.

Los derechos y obligaciones que se deriven de los contratos no podrán ser transferidos por el contratista en favor de cualesquiera otra persona, con excepción de los derechos de cobro sobre las estimaciones por trabajos ejecutados, en cuyo caso se deberá contar con el consentimiento de la dependencia o entidad de que se trate⁶⁷.

De acuerdo con lo anterior, la subcontratación en las obras civiles se encuentra permitida, pero bajo especificación de servicios especializados de terceros y las personas que se encuentran contratadas bajo este modelo (terceros) estará bajo el cargo del contratista contratado a través de la licitación.

⁶⁶ Ley de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, 2021, pp. 16-18.

⁶⁷ Ibidem, p. 32.

Por lo tanto, al existir subordinación de las personas contratadas por terceros para obras especializadas, los beneficios del contrato son atribuibles y de favor al tercero contratado, mientras que las obligaciones se centran y son obligatorias para el contratante, las cuales se especifican en el artículo 13 de la Ley Federal de Trabajo párrafo 2, ya que establece que

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 contrataciones⁶⁸

Además, al llevar a cabo las actividades laborales bajo jurisdicción federal, existen obligaciones atribuidas a la relación solidaria, como señala el

“Artículo 269.- Las personas a que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo, son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados⁶⁹”.

Aunado a lo anterior, la empresa contratante, como resultado de la naturaleza de las actividades propias que se llevan a cabo, debe validar cada una de las exigencias con respecto a la seguridad de la reforma de la Ley Federal de Trabajo según el Artículo 15, lo que significa que toda implicación, afección, problemática o exigencia que deriva de las actividades laborales del personal serán obligación y ocupación del contratante, en primera instancia.

A lo anterior, también se le suma las responsabilidades señaladas por el Artículo 42 de la LFT para con el trabajador, donde se exime a la empresa contratada como resultado de la relación solidaria. Asimismo, dentro de las exigencias que derivan de la naturaleza de los contratos de Obras civiles, es imprescindible el cumplimiento de las normas de seguridad, con el fin de evitar las multas.

⁶⁸ Ley Federal de Trabajo, 2021, p. 5.

⁶⁹ Ibidem, p. 72.

B. Contratos de Suministro e Instalación

En el caso de los contratos de suministros e instalación, las empresas que llevan a cabo la prestación de servicios especializados deberán cumplir en el registro previo de su documentación en el REPSE, lo que deriva en que todas las obligaciones deben encontrarse reguladas. Asimismo, se deberá cumplir con el Artículo 14 LFT, donde se deberá especificar el:

- Número de trabajadores
- Servicios por proporcionar

Además de que la empresa contratada deberá cumplir con las obligaciones de seguridad social y fiscales, ya que de ello dependerá que el cumplimiento de la normativa de la LFT sean cumplidas, además de evitar que la ausencia de estas signifique el paro de las actividades como resultado de la vigilancia y multas emitidas por las autoridades.

Por lo tanto, para el cumplimiento del Artículo 14 y 15 de la LFT, será imprescindible la formalización de las actividades a través de la celebración de un contrato bajo la libertad de las voluntades entre contratado y contratante, así como el cumplimiento del registro.

Aunado a lo anterior, el Artículo 14 de la LFT establece la responsabilidad solidaria de las actividades laborales con respecto a los servicios de subcontratación, el Artículo 77 del Código Mercantil, señala que “Las convenciones ilícitas no producen obligación ni acción, aunque recaigan sobre operaciones de comercio⁷⁰”, aunque la obligación solidaria se encuentra estipulada en el Artículo 85, 863 y 885 del mismo código, los cuales señalan

Artículo 85.- Los efectos de la morosidad en el cumplimiento de las obligaciones mercantiles comenzarán:

I.- En los contratos que tuvieren día señalado para su cumplimiento por voluntad de las partes o por la ley, al día siguiente de su vencimiento;

⁷⁰ Código Mercantil, p. 19.

II.- Y en los que lo tengan, desde el día en que el acreedor le reclamare al deudor, judicial o extrajudicialmente ante escribano o testigos.

Artículo 86.- Las obligaciones mercantiles habrán de cumplirse en el lugar determinado en el contrato, o en caso contrario en aquel que, según la naturaleza del negocio o la intención de las partes, deba considerarse adecuado al efecto por consentimiento de aquellas o arbitrio judicial

Artículo 88.- En el contrato mercantil en que se fijare pena de indemnización contra el que no lo cumpliera, la parte perjudicada podrá exigir el cumplimiento del contrato o la pena prescrita; pero utilizando una de estas dos acciones, quedará extinguida la otra⁷¹.

Como es posible identificar, las obligaciones recaen y perjudican al contratante de los servicios especializados contratados, eximiéndolo al segundo de toda falta y cumplimiento del contrato.

C. Contratos de Prestación de Servicios de Seguridad Privada

En el caso de las empresas que prestan servicios de seguridad privada, la Ley de Federal de Seguridad Privada, advierte el registro de sus actividades ante la Dirección General, según refiere el Artículo 25 de la misma Ley, donde se hace hincapié sobre los requisitos y documentación de personal y de la empresa.

Asimismo, las empresas se encuentran obligadas a cumplir con las obligaciones de seguridad social, fiscales y capacitación del personal en que se encuentra laborando dentro de sus empresas, además de tener que llevar a cabo estrategias de control para que la empresa logre identificar que el personal cuente con las capacidades que requiere el puesto de trabajo.

En el caso de los servicios de seguridad privada subcontratada, de acuerdo con el Artículo 49 de la misma ley, hace referencia sobre la responsabilidad compartida, donde señala lo siguiente:

Artículo 49. En caso de que un prestador de servicios subcontrate el servicio de monitoreo, la responsabilidad recae sobre el prestador que contrató el prestatario.

⁷¹ Ibidem, pp. 19-20.

El prestador de servicios subcontratado deberá cumplir con lo establecido en la presente ley

Dado lo anterior, recae sobre el contratante las obligaciones que refieren del Artículo 39, 42 y 50, con respecto a la suspensión de actividades y multas

Artículo 39.- La Dirección General de conformidad con las disposiciones de la presente Ley y su Reglamento, con el fin de salvaguardar a las personas, sus bienes, entorno, así como para proteger la salud y seguridad pública, podrán adoptar como medida de seguridad, la suspensión temporal, parcial o total de las actividades de prestación de servicios de seguridad privada⁷².

Artículo 42.- Atendiendo al interés público o por el incumplimiento de los prestadores de servicios a las obligaciones establecidas en esta Ley y su Reglamento, se dará origen a la imposición de una o más de las siguientes sanciones:

III. Suspensión de los efectos de la autorización de uno a seis meses, en este caso, la suspensión abarcará el ámbito territorial que tenga autorizado, incluida su oficina matriz, en los siguientes casos:

a) Omitir el cumplimiento de las obligaciones previstas en las fracciones III, V, VI, VII, IX, XIII, XIV, XVI, XVIII, XIX, XXIII, XXIV, XXV, XXVII, XXVIII, XXX, XXXI y XXXII del artículo 32 de esta Ley.

b) Abstenerse de cumplir la sanción pecuniaria impuesta.

c) No presentar en tiempo la solicitud de revalidación de autorización.

d) Suspender la prestación del servicio sin dar el aviso a que se refiere la fracción XXIII del artículo 32 de esta Ley⁷³.

Artículo 50. El prestador de servicios deberá informar por escrito en un plazo no mayor a cinco días hábiles, a la Dirección General, sobre cualquier suspensión temporal o definitiva de labores, así como de la disolución o liquidación del prestador de servicios y de cualquier procedimiento jurisdiccional que pueda tener como consecuencia la interrupción de sus actividades, en perjuicio de los prestatarios de dicho servicio⁷⁴

⁷² Ley Federal de Seguridad Privada, p.14.

⁷³ Ibidem, p. 18.

⁷⁴ Ibidem, p. 21.

D. Análisis de Sentencias a Procedimientos Judiciales derivados de la Reforma Laboral

Para efectos de este rubro se llevará a cabo el análisis de la sentencia Mediante la cual se resuelve el recurso de revisión 687/2022, interpuesto por la empresa Portal Dinámico, sociedad anónima de capital variable, en contra de la sentencia dictada el veintisiete de junio de dos mil veintidós por el Juzgado Octavo de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México, en el juicio de amparo indirecto 1934/2021.

En ella, el apoderado de la empresa Portal Dinámico SA de CV solicitó el amparo y la protección de la Justicia Federal en contra de los actos de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión y del Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en el ámbito de sus respectivas esferas competenciales, respecto del Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo con respecto a los artículos reformados de la misma ley.

Referente a ello, la empresa señala la violación al derecho fundamental referente al artículo 12 de la misma ley reformada, ya que señalan que el planteamiento y argumentación para la reforma de dicho artículo fue aprobada bajo premisas falsas que carecen de vinculación con la realidad de las empresas mexicanas, ya que, si bien en materia de subcontratación según la LFT del 2012 coadyuvó en la práctica indebida y fraudulenta de algunas empresas, este no es el caso de Portal Dinámico SA de CV.

Aunado a lo anterior, el representante legal de Portal Dinámico refiere que el artículo 12 y 13 de la LFT violenta el derecho de igualdad y no discriminación previsto en la Constitución Federal ya que la prohibición de la subcontratación laboral resulta en afectaciones desproporcionales de los derechos que vulneran los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica.

Al respecto, señalan que las disposiciones son desproporcionadas ya que existe un trato diferenciado que beneficia a unos pocos, lo que trasgrede el derecho humano a la libertad de comercio, además de la carga administrativa que se le suma a partir del registro

de las actividades especializadas a través del REPSE, lo que deriva en una mayor vigilancia y validación para los contratados y contratantes que celebran la voluntad de los acuerdos.

A pesar de los alegatos emitidos por parte del representante legal de la empresa, a fin de continuar con el modelo de subcontratación bajo la premisa de que se respeten los derechos fundamentales y la libertad contractual, donde no exista una responsabilidad solidaria que afecte a sus actividades empresariales, así como los ingresos y egresos que son fundamentales para la operación de las funciones de la empresa de la cual dependen todos los colaboradores, la decisión del juez fue negar el amparo y protección de Justicia Federal

respecto de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo; 15-A de la Ley del Seguro Social y 29 Bis de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicados el veintitrés de abril de dos mil veintiuno, así como de los artículos segundo, fracción VII, octavo, punto 1, incisos a) y g), y punto 2; décimo primero; décimo cuarto y décimo quinto 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 el veinticuatro de mayo de dos mil veintiuno⁷⁵

Lo que refiere a la obligación de la empresa para el cumplimiento de los artículos reformados en el 2021 de la LFT, ya que, de acuerdo con la sentencia, la reforma no vulnera el principio de subordinación jerárquica.

Si bien, la reforma carece de vulneración, si trasgrede la libertad contractual del contratante además de añadirle responsabilidades y obligaciones legales, fiscales y de salud que competen al contratado, lo que deriva en que estos puedan exentarse de las suspensiones y multas, las cuales recaen directamente al contratado.

Conclusiones

La Reforma Laboral ha generado un debate en torno a los efectos negativos que puede tener sobre la libertad contractual de los contratantes y las cargas administrativas excesivas a las que se enfrentan, donde si bien las modificaciones buscan establecer beneficios a los trabajadores, estos se encuentran des conexos de las empresas y el impacto que estas comienzan a experimentar a través de dicha reforma.

En este trabajo de investigación se ha argumentado que dichas reformas vulneran el principio de libertad contractual al limitar a los contratantes a adoptar una naturaleza jurídica de índole laboral que no necesariamente corresponde a sus deseos, intereses y/o al objeto principal de los contratos que pretenden celebrar, a todas luces encasilla a las partes a someterse a la regulación de servicios especializados y cumplir con requisitos y trámites que impactan negativamente en sus operaciones e incluso repercuten en éstas de forma onerosa.

Asimismo, y dando por hecho la afirmación anterior, a lo largo de esta tesis se ha destacado la falta de proporcionalidad en la responsabilidad solidaria impuesta a los contratantes pues al no tener alternativa, tendrán que asumir como propias o en sustitución, las obligaciones patronales respecto del personal del contratista involucrado en el desarrollo del objeto contractual, siendo que éstos no constituyen en la realidad relaciones laborales directas con el contratante, más aún en la mayoría de estos supuestos ni siquiera llegan a tener contacto directo por ningún medio, sino a través, en la mayoría de los casos, de los representantes o bien, de las mismas partes del contrato a título personal.

Finalmente, se considera de vital importancia en favor del crecimiento económico y social del país, que los legisladores encuentren un mejor equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno empresarial favorable, evitando imponer regulaciones terroristas y autoritarias mediante restricciones generalizadas y cargas administrativas excesivas, que más que priorizar el trabajo y salario dignos para los mexicanos, parecieran ser una reacción desesperada del Estado por recuperar recursos económicos perdidos o mal administrados en el pasado, motivados exclusivamente por aumentar la recaudación fiscal.

BIBLIOGRAFÍA

A.

DOCTRINA

SÁNCHEZ SOSA, Ricardo, 2021, *La Reforma Laboral en México 2021: Subcontratación y outsourcing*, México, Editorial Cengage Learning.

DÍAZ PARRA, Jesús Antonio, 2021, “Subcontratación laboral en México: regulación y retos de la reforma de 2021”, *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 4, 87-106.

GARCÍA LÓPEZ, Carlos, 2021, “La reforma laboral de 2021 y la subcontratación en México”, *Revista Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1, pp. 45-60.

MORALES VÁZQUEZ, Rocío, 2021, “Subcontratación laboral en México: cambios y retos en la reforma de 2021”, *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad*, 1, 25-36.

DE LA FUENTE GUTIÉRREZ, Alejandro, 2021, “Reforma laboral y subcontratación: una visión crítica”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 3, 57-69.

SÁNCHEZ JIMÉNEZ, Carlos, 2021, “La reforma laboral de 2021 y sus implicaciones en la subcontratación”, *Revista Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2, 97-110.

GARCÍA PONCE, Diego, 2021, “Subcontratación laboral en México: aspectos relevantes de la reforma de 2021”, *Revista de Derecho del Trabajo*, 2, 75-88.

SANDOVAL RUÍZ, Carlos Alberto, 2021, “La subcontratación laboral en México: una visión crítica de la reforma de 2021”, *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, 1, 123-140.

GONZÁLEZ RAMÍREZ, Juan Antonio, 2021, “Subcontratación laboral en México: análisis de la reforma de 2021”, *Revista de Derecho y Ciencias Políticas*, 2, 93-110.

MARTÍNEZ DÍAZ, Ana Lilia, 2021, “La reforma laboral de 2021 en México: cambios en la subcontratación”, *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, 2, 2021, pp. 115-130.

LÓPEZ LÓZANO, Eduardo, 2021, *Reforma a la subcontratación laboral e implicaciones: análisis integral*, México, Editorial Thomson Reuters.

LÓPEZ LOZANO, Eduardo, 2016, *Estudio integral del outsourcing en materia laboral y fiscal*, México, Thomson Reuters.

REDACCIÓN, 25 de junio de 2020, Se acabó la fiesta del outsourcing: Luisa María Alcalde, *Aristegui Noticias*. <https://shre.ink/akb7>

Proecon. Síntesis de la Reforma en materia de Subcontratación Laboral. Véase en https://www.prodecon.gob.mx/Documentos/bannerPrincipal/2021/subcontratación_laboral_banner_004_.pdf

EFE, 11 de junio de 2021, Mary Kay obtiene amparo para seguir, por ahora, con outsourcing, *Forbes México*. <https://shre.ink/akOH>.

FLORES, Zenyanez y Alzaga, Ignacio, 14 de junio de 2021, Mary Kay abre la puerta a más procesos jurídicos, *El Financiero*. <https://shre.ink/akOF>.

Reforma en materia de subcontratación. Registro de empresas que ejecuten servicios o realicen obras especializadas. Consulta de cumplimiento Infonavit.

CASANI FERNÁNDEZ DE NAVARRETE, Fernando. et al., 1999, “La estrategia de outsourcing en el sector financiero español”, *Revista Española de Financiación y Contabilidad*., 99, enero-marzo, 283-411.

ROMERO ARANDA, Carlos, 2021, *El outsourcing, tercerización o subcontratación laboral*, México, Thomson Reuters.

ROMERO PÉREZ, Jorge Enrique. “La externalización de actividades laborales (outsourcing)”. *Revista de Ciencias Jurídicas* Núm.

GUTIÉRREZ, Tatiana, 25 de septiembre de 2014, Outsourcing, la delgada línea entre lo legal e ilegal, *Alto Nivel*. <http://www.altonivel.com.mx/45485-outsourcing-la-delgada-linea-entre-lo-legal-e-ilegal.html>

HERNÁNDEZ RAMÍREZ, José Pablo y KAPLAN, David S. Prohibir el outsourcing. Véase en [https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/prohibir el outsourcing/](https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/prohibir-el-outsourcing/)

MONROY, Jorge, 15 de enero de 2020, Outsourcing ilegal será considerado delincuencia organizada, *El Economista*. <https://shre.ink/akc1>

FUENTES, Víctor, 15 de junio de 2021, Llueven amparos por outsourcing. <https://www.reforma.com/libre/acceso/acceso-fb.htm?urlredirect=/llueven-amparos-por-outsourcing/ar2202622>

HERNÁNDEZ, Gerardo, 16 de junio de 2021, STPS endurece reglas y reduce plazos para la inspección de las empresas, *El Economista*. <https://shre.ink/akcl>

COTO, Diego, 25 de mayo de 2021, Por reforma al outsourcing, hacen ajustes en los avisos antilavado, *El Contribuyente*. <https://shre.ink/akVw>

GARCÍA-LÓPEZ, H., 2021, “Outsourcing: Nuevas reglas y oportunidades”, *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 18, 15-28.

GARCÍA-MADRID, B., 2021, “Reforma en materia de subcontratación laboral en México”, *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 18, 29-46.

CAMPERO, J., 2021, “La reforma al outsourcing y su impacto en la seguridad social de los trabajadores en México”, *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 39, 63-86.

MEJÍA, C., 2021, “La regulación del outsourcing en México”, *Anuario de Derecho Laboral*, 3, 31-54.

CORTINA, I., 2021, “La reforma en materia de subcontratación laboral: Una revisión de sus principales aspectos”, *Revista de Derecho Privado*, 40, 51-67.

- DÍAZ, D., 2021, 2021, “La regulación del outsourcing en México a la luz de la reforma de abril de 2021”, *Actualidad Jurídica Ambiental*, 109, 1-12.
- ROMERO, J., 2021, “La reforma laboral y su impacto en el outsourcing”, *Gaceta Laboral*, 1, 25-41.
- GONZÁLEZ, F., 2021, “Análisis de la reforma en materia de subcontratación laboral”, *Estudios Jurídicos*, 25, 101-120.
- RODRÍGUEZ, A., 2021, “Outsourcing y subcontratación laboral en México: Reflexiones sobre su regulación”, *Diario de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 58, 87-108.
- SILVA, E., 2021, “Reforma a la subcontratación laboral en México”, *Política y Cultura*, 61, 217-235.
- RIVO LÓPEZ, Elena, 1999, *Externalización: más allá de la subcontratación*, La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, Universidad de la Rioja.
- Bastidas Patiño, Adriana, 2011, “El outsourcing: un verdadero contrato empresarial de corte estratégico”, *Revista Investigium IRE Ciencias Sociales y Humanas*, núm. 2, noviembre.
- SCHNEIDER, Ben, 2004, *La herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios*, México, Editorial Norma.
- URIBE-ECHEVERRÍA, Asier Minondo y RUBERT ADELANTADO, Gloria, 2001, *La evolución del outsourcing en el sector manufacturero*, “Boletín económico del ICE, núm. 2709, noviembre.
- VÁZQUEZ BECERRA, Beatriz Edith y OROZCO ALVARADO, Javier, 2019, *El outsourcing como estrategia organizacional para la competitividad*, “Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad”, núm. 13.
- HIDALGO NUCHERA, Antonio, 2019, *El outsourcing como estrategia competitiva de la empresa*, “Revista Cultural del Ateneo de Cádiz”, núm. 19.
- ALMANZA MARTÍNEZ, Maricela y ARCHUNDIA FERNÁNDEZ, Emigdio, 2008, *El outsourcing y la planeación fiscal en México*, México, Eumed.

- MEJÍA RODRÍGUEZ, Lorena Griselda y PAURA GARCÍA, Juan, 2019, “La evolución de la figura del outsourcing en el marco jurídico y fiscal mexicano”, *Vincula Téctica EFAN*, julio.
- ALCALDE, Luisa, 12 de noviembre de 2020, La historia del outsourcing en México inició con Calderón en 2012, *Reporte Índigo*.
- TORRES ISIDRO, Nayeli, 2017, El insourcing es otro supuesto de la subcontratación laboral, *Grupo Asesores de Negocios*. <https://shre.ink/9YUV>.
- SCHNEIDERJANS, Ashlyn M y SCHEIDERJANS, Dara, 2005, *Outsourcing and insourcing in an international context*, Nueva York, Routledge.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 30 de noviembre de 2012, “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, *Diario Oficial*.
- MARTÍNEZ SORIA, Jesuswaldo, 2015, *Alcance de la reforma laboral de 2012 y decisiones legislativas pendientes en la materia*, México, Senado de la República.
- TERZAKYAN, Talin, 26 de abril de 2022, Nueva ley de outsourcing en México 2021: ¿En qué consiste la reforma?, *Deel*.
- LORIA, Eduardo y SALAS, Emmanuel, 2019, *México: reforma laboral (2012), una formolización empobrecedora*, “Revista Chilena de Economía y Sociedad”, núm. 2, <https://shre.ink/9Yk8>.
- ECHAIZ MORENO, Daniel. (2008). El contrato de Outsourcing. Boletín mexicano de derecho comparado, núm. 122, mayo-agosto.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, s.f., Proporcionar, En *Diccionario de la lengua española*, Recuperado el 15 de junio de 2023, de <https://shre.ink/944P>.
- DEFINICIÓN ABC, s.f., Proporcionar, En *Diccionario hecho fácil*, Recuperado el 15 de junio de 2023, de <https://shre.ink/946b>.

- REGISTRO DE PRESTADORAS DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS U OBRAS ESPECIALIZADAS [REPSE], 2023, ¿Para qué es el registro?. *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. <https://shre.ink/aB5T>.
- GALLEGOS BARRAZA, José Luis, 2021, “Subcontratación laboral, análisis de la acepción: ‘proporcionar o poner trabajadores propios en beneficio de otra’”, *Fisco actualidades*, 96, junio, 1-9.
- CASTRILLÓN Y LUNA, Víctor, 2008, “La libertad contractual”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 58, 155-181.
- VEDEL, Georges, 1934, *Essai sur la Notion de Cause en Droit Administratif Français*, París, p. 307.
- NATERA NIÑO DE RIVERA, Christian R., 2021, “Proporcionar trabajadores o ponerlos a disposición de otro: Primeros destellos de luz”, *Dofiscal Puntos Finos*, octubre, 65-71.
- FERRAJOLI, Luigi, 2007, “Derechos fundamentales”, en CABO, Antonio de y PISARELLO, Gerardo (eds.), *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, Madrid, Trotta.
- RESÉNDEZ BOCANEGRA, Pedro Javier, 2016, “Protección del derecho a decidir y contratar libremente: su impacto en la sociedad”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 35, julio-diciembre, 309-315.
- SOTO AGUILAR, Carlos Alberto y VATTIER FUENZALIDA, Carlos, 2011, *Libertad de contratar y libertad contractual*, Colombia, Facultad de Ciencias Jurídicas.
- SIMENTAL FRANCO, Víctor Amaury, 2019, “El contrato, elemento constante en el devenir humano, pasado, presente y futuro”, *Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM*, 2, julio-diciembre, 353-384.
- SANROMÁN ARANDA, Roberto, 2020, “Los contratos en materia de las obligaciones: su origen, utilidad y naturaleza jurídica”, *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 15, junio-diciembre, 46-65.

- DOMÍNGUEZ DOMÍNGUEZ, María Michel, 21 de diciembre de 2020, Los contratos y su importancia en una empresa, *Corporativo BANDALA*. <https://shre.ink/anAy>.
- GALLEGOS PÉREZ, Nidia del Carmen, 2006, *La teoría del hecho y acto jurídico aplicada al derecho familiar*, México, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- GONZÁLEZ CIANCI, Víctor Manuel, 2019, Las empresas de mano de obra “outsourcing” y los derechos fundamentales ante la globalización, *CONACYT*.
- BRITO LAREDO, Janette, CARRILLO VIVEROS, Jorge, GOMIS HERNÁNDEZ, Redi, y HUALDE ALFARO, Alfredo, 2022, “¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro”, *Región y sociedad*, 34, junio, 1-22.
- RESÉNDIZ, Juan Carlos y ORTIZ, José Carlos, 22 de octubre de 2021, Los impactos más relevantes para las empresas en México durante 2021, *Forbes México*, <https://shre.ink/aCB9>.
- ESPEJEL BLANCO, Joel Enrique, LEYVA CARRERAS, Alma Brenda y CAVAZOS ARROYO, Judith, 27-29 de septiembre de 2017, *La competitividad empresarial medida a través de la administración estratégica y planeación estratégica. Un análisis comparativo para la pequeña y mediana empresa* [Comunicación de congreso], XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Ciudad Universitaria, Ciudad de México, <https://shre.ink/aCBS>.
- LARA MANJARREZ, Itzel Alejandra y SÁNCHEZ GUTIÉRREZ, José, 2021, “Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México”, *Mercados y negocios*, 43, enero-junio, 97-118.
- DÍEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, León, 2004, “Contrato y Libertad Contractual”, *THEMIS Revista De Derecho*, 49, 15-21.

B. LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (P.O Feb 5, 1917/ Agosto 14, 2011)

Ley Federal del Trabajo. (Diciembre 15, 1995)

Ley del Impuesto Sobre la Renta. (Promulgación Dic. 15, 1995/ Diciembre 9, 2016).

Ley del Impuesto al Valor Agregado. Poder Ejecutivo Federal. D. O. Abril 20, 2015. En: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. D.O. Oct. 19, 2016. En: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

GRUPO PARLAMENTARIO MOREAN, 23 de abril de 2021, *Exposición de motivos por el que se reforman los artículos transitorios primero, tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, México.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 23 de abril de 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.”, *Secretaría de Gobernación*.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 11 de enero de 2021, Código Civil Federal, *Diario Oficial de la Federación*.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 14 de junio de 2018, Ley General de Sociedad Mercantiles, *Diario Oficial de la Federación*.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 12 de diciembre de 2021, Ley del Impuesto al Valor Agregado, *Diario Oficial de la Federación*.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 25 de abril de 2023, Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 14 de abril de 2018, Ley General de Sociedades Mercantiles, *Diario Oficial de la Federación*.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 12 de noviembre de 2021, Código Fiscal de la Federación, *Diario Oficial de la Federación*.

C. TESIS Y/O JURISPRUDENCIA

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2023-05/687.pdf

SENADOR OSCAR EDUARDO RAMÍREZ AGUILA, s.f., *Exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo y las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación y las leyes de los Impuestos sobre la Renta y al Valor Agregado*, <https://shre.ink/93PL>.

RAMÍREZ AGUILAR, Oscar Eduardo Senador, 28 de julio de 2021, La suscrita senadora Xóchitl Gálvez Ruiz, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional (PAN), con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, 72, 78, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55 fracción II, 56 y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 8 numeral 1, fracción I, y 164 numerales 1 y 2, todos del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de la Comisión Permanente, la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 12, segundo párrafo; 13, segundo párrafo; y 14 de la Ley Federal del

Trabajo, al tenor de la siguiente. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.
<https://shre.ink/93PL>.

CÁMARA DE DIPUTADOS LXIV LEGISLATURA, 24-25 de noviembre de 2020,
“Parlamento abierto de análisis a la iniciativa presidencial en materia de
subcontratación laboral (outsourcing)”, *Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión
Social; de Hacienda y Crédito Público, y de Seguridad Social*. <https://shre.ink/aSeF>.

Amparo en revisión 687/2022 quejosa y recurrente: portal dinámico, sociedad anónima de
capital variable