

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Notas sobre la subcontratación en México

Carlos REYNOSO CASTILLO*

RESUMEN: El presente trabajo explica las características del marco jurídico laboral que rige la subcontratación en México; se presenta una actualización sobre la manera como este tema se ha venido discutiendo y aplicando a partir de su incorporación a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012. De igual manera, el autor expone su opinión sobre los alcances y limitaciones de esta legislación, así como los retos que el tema presenta para el futuro.

Palabras clave: México, subcontratación, externalización, legislación laboral, contratista.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La evolución y los conceptos. 3. El régimen jurídico. 3.1. La extensión cuantitativa de las actividades subcontratadas. 3.2. La extensión cualitativa de las actividades subcontratadas. 3.3. Los límites de los trabajos a realizar. 3.4. Los efectos y consecuencias. 3.5. Las obligaciones de inicio a cargo del contratante. 3.6. Las obligaciones permanentes a cargo del contratante. 3.7. La subcontratación dolosa. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México y asesor en materia laboral.

Notes on outsourcing in Mexico

ABSTRACT: This paper explains the main features of the labour law framework governing the outsourcing in Mexico. It presents an overview of how this subject has been applied since its incorporation to the Federal Labour Act in 2012, as well as the current discussion related. Finally, the autor exposes his opinión regarding the scopes, limitations and challenges for the next years of the current legislation.

Key Words: México, outsourcing, externalisation, labour legislation.

1. Introducción

La organización del trabajo ha evolucionado de manera vertiginosa en los últimos tiempos, la apertura de mercados luego del fin de la guerra fría, el creciente intercambio comercial entre las naciones, obligo a la comunidad internacional para avanzar en la construcción de un nuevo orden económico cuyo proceso aún está inacabado. Estos cambios en el contexto en el cual viven las relaciones de producción han derivado, a su vez, en cambios en las formas de organización del trabajo, pero también en la manera como esa organización del trabajo se encuentra regulada. Hay que recordar como el Derecho del Trabajo en los países latinoamericanos tendría sus primeros esbozos hacia fines del siglo XIX y de manera creciente y consolidada en la primera mitad del siglo XX, en donde se asiste a un desarrollo industrial que permitió, a su vez, un proceso de constitucionalización de las normas sobre el trabajo y una tendencia hacia la adopción de sendos códigos de trabajo en la región. Ese marco jurídico tenía como inspiración y objetivo de regulación a las relaciones laborales con características tradicionales y típicas, a saber, un lugar definido de trabajo, dos partes claramente ubicadas e identificadas en la relación laboral, patrón y empresa por un lado y trabajador y sindicatos por el otro, tareas a realizar claramente definidas, derechos y prestaciones mínimas reconocidas en la legislación, instancias especializadas para dirimir las diferencias entre las partes, etc. Ese marco jurídico fue funcional y adecuado mientras las condiciones y premisas sobre las cuales se construyó no variaban; sin embargo, a partir del momento en que la economía, la industria y con ella la organización del trabajo fue cambiando y presentado nuevas formas, aquellas normas dirigidas al trabajo y sus actores, empezaron a mostrar un distanciamiento creciente entre los conceptos y modelos incluidos en las leyes laborales y la realidad que pretendían regular. Este alejamiento asume rasgos particularmente graves en un área del derecho como la laboral, si se tiene en cuenta que la mayoría de la doctrina especializada siempre argumento a lo largo del siglo XX que el Derecho del trabajo justificaba su nacimiento y existencia en razón de que apareció como un contra derecho frente al derecho privado y con fines tuitivos y protectorios de la clase trabajadora. Ese derecho que se presentó teniendo como uno de sus rasgos la constante ampliación de su campo de aplicación, hoy aparece rebasado o francamente obsoleto frente a muchas de las nuevas realidades. El alejamiento entre el ser y el deber ser no es exclusivo de alguna institución jurídica particular, sino que ha venido a trastocar y cuestionar los principios mismos de las normas del trabajo; ideas como los derechos

adquiridos, los derechos mínimos en la relación laboral o la norma más favorable para el trabajador, aparecen hoy en día en los tribunales como conceptos inoperantes o francamente olvidados; ya algunos expertos describían desde hace años esta situación señalando que los fundamentos del Derecho del trabajo, relativamente inmutables, no habían seguido las mil y una formas en que el capital se reestructura¹.

Hoy el Derecho del trabajo busca, como tal vez lo hizo en otras etapas de su desarrollo, identificar, regular y hacer suyas las nuevas situaciones y modalidades de como se presenta el trabajo en las economías del siglo XXI, intentando conciliar su añeja aspiración protectoria con las necesidades de organización del trabajo de la empresa moderna. En este contexto varias son las situaciones que ilustran estas contradicciones y desafíos, una de los más importantes en sin duda el caso de la subcontratación, la cual por un lado se encuentra arraigada en corto tiempo en las prácticas de organización del trabajo en muchos países, y, por otro lado, en la búsqueda de un marco jurídico conveniente y adecuado.

La importancia de la subcontratación radica no sólo en el interés que conceptualmente plantea en muchos países², sino que su crecimiento y expansión, parecieran ir dando lugar a una especie de sub derecho laboral en el cual el interés del trabajador se mezcla con el interés patronal y donde los tradicionales derechos y protecciones del Derecho del trabajo aparecen difusos. El crecimiento de estas modalidades de relaciones de producción ha sido muy grande en los últimos años, aunque los estudios sobre el particular no son homogéneos en cuanto a sus dimensiones cuantitativas³.

¹ Cf. Lyon Caen, G., *Plasticité du capital et nouvelles formes de emploi*, en Libro homenaje al Mtro. Mario de la Cueva, México, UNAM, 1981, p. 266.

² En efecto, la subcontratación ha planteado a nivel conceptual un debate de gran interés ya que ha venido a cuestionar y poner en duda conceptos tradicionales en materia laboral como los de patrón, trabajador, subordinación, todos ellos pilares a partir de los cuales se construyó un Derecho del trabajo durante el siglo XX.

³ “De casi 900 empresas de outsourcing que hay en el país, solo 100 están registradas ante el IMSS -Instituto Mexicano del Seguro Social- y de éstas, únicamente 40 pagan los impuestos correspondientes, señaló Ernesto Mauleón, director de administración y finanzas de Manpower group”. Cf. Muños Ríos, P., “Sólo 100 de 900 empresas outsourcing están registradas ante el seguro Social”, *Diario La Jornada*, sábado 24 de febrero de 2018, México, p. 12. Otras opiniones de empresas vinculadas a esta práctica como Manpower señalan que en México entre enero y noviembre de 2017 la subcontratación laboral creció 5.4% y del cual poco más de la mitad se encuentra en las industrias automotriz, metálica y del plástico, además de que hay la expectativa de que en el año 2018 la subcontratación crezca un 7.0% aproximadamente. Cf. <https://www.eleconomista.com.mx/economía/Urgen-a-empresas-de-outsourcing-a>

Teniendo como marco estas ideas iniciales, en este trabajo se busca presentar un panorama general del marco jurídico que regula actualmente la subcontratación en México, a partir de su reconocimiento formal en la legislación laboral en el año de 2012; así mismo, se exponen los problemas que esta normatividad ha tenido para su aplicación e interpretación, actualizando la información que se tiene sobre el tema; de igual manera, se aportan algunas notas de derecho comparado y se reflexiona sobre sus retos a futuro.

2. La evolución y los conceptos

Resulta difícil identificar una fecha o periodo preciso para ubicar el surgimiento de la subcontratación, lo cierto es que se trata de una práctica que se ya se venía dando en varias partes del mundo en sectores específicos de la economía; sin embargo, lo relevante y novedoso del tema en el mundo del trabajo hoy en día, no radica en su “surgimiento” sino más bien en el uso intensivo y extensivo de estas formas de organización empresarial, las cuales algunos estudios las ubican como parte de los procesos de globalización que se vienen dando en las últimas décadas del siglo pasado y que afectan incluso a los principios del Derecho del trabajo⁴. En efecto el aumento considerable de la subcontratación paso en pocos años de ser un mecanismo marginal y excepcional para convertirse en normal y común en varias economías⁵. Algunos estudios señalan que más de la mitad de los negocios en América Latina utilizan la subcontratación, conocida generalmente con el anglicismo de “outsourcing”⁶.

En América Latina la subcontratación se encuentra como un fenómeno

cumplir-con-obligaciones-fiscales-20180303-0016.html.

⁴ Cf. Curiel Sandoval, V.A., “La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación”, *Revista Alegatos*, n. 83, UAM, México, enero-abril 2013, pp. 214 y ss.

⁵ Algunos estudios señalan que la subcontratación encuentra un terreno fértil en las denominadas “cadenas globales” en donde lo tradicional era destinar a la subcontratación los servicios conexos, aunque la tendencia ha sido a subcontratar cada vez más tareas que forman parte del “giro” principal de la empresa, transnacionales o en grandes empresas nacionales. Cf. De la Garza, T., “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”, en Celis Ospina, J.C. (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina*, Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2012, p. 22.

⁶ Thornton Grant, *Outsourcing: driving efficiency and growth*, en https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2014/ibr2014_outsourcing_report_final.pdf, consultado en 29 enero 2018.

ampliamente expandido, en donde los estudios llevados a cabo desde diversas disciplinas coinciden en considerarlo teniendo diversas afectaciones a los trabajadores, donde si bien se pueden identificar intentos de regulación del mismo, éstos han sido insuficientes⁷. Los modelos usados para regular el outsourcing en la región han sido diversos pasando por ejemplo de la expresa prohibición como en Ecuador por medio de un Mandato Constituyente en 2008⁸, hasta casos como el de Chile y Perú en donde ya lleva tiempo el proceso de su reconocimiento legal⁹.

En México por ejemplo si bien existen diversos estudios que buscan dimensionar cuantitativamente el tema, no hay datos totalmente homogéneos, aunque todos coinciden en que se trata de una modalidad de empleo que ha venido creciendo de manera acelerada en el país¹⁰.

⁷ “(...) hay Estados en Latinoamérica que han comenzado a introducir políticas públicas que buscan acotar y regular el fenómeno, aun cuando todavía no se cumplan, así como hay empresarios que, sopesando los efectos negativos de la terciarización para el incremento de la productividad, se plantean reducir algunas de sus formas”. Cf. Celis Ospina, J.C., *op. cit.*, pp. 11 y ss.

⁸ El art. 1 del Mandato Constituyente n. 8 señala: “Se elimina y prohíbe la terciarización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación será directa y bilateral entre trabajador y empleador”. Como puede advertirse, si leemos el texto legal a contrario, se trata de una prohibición relativa y no absoluta ya que señala implícitamente las áreas en las que la subcontratación si podría llevarse a cabo.

⁹ Cf. Sanguinetti, W., *La nueva regulación de los efectos laborales de la subcontratación en América del Sur: posibilidades y límites*, en <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/04/10/la-nueva-regulacion-de-los-efectos-laborales-de-la-subcontratacion-en-america-del-sur-posibilidades-y-limites/>, consultado el 29 de enero de 2018.

¹⁰ Algunos expertos han opinado desde hace tiempo que más del 10 % de la totalidad de los trabajadores asalariados están en un esquema de este tipo. Cf. Bensusán, G., *La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?*, en www.juridicas.unam.mx, Biblioteca Jurídica Virtual del IJ-UNAM, consultado el 26 enero 2018. Así mismo, con datos estadísticos algunos estudios muestran el avance vertiginoso de la subcontratación, pasando por ejemplo en el periodo de 1998 a 2008 de 6.74 a 13.58 el personal ocupado no dependiente de la razón social que lo contrató. Cf. Curiel Sandoval, *op. cit.*, p. 232. De igual manera algunos reportes señalan que “México ocupa el quinto lugar en la industria de la subcontratación en América Latina, con un valor de mercado de 1,457 millones de dólares”, y que solo el 10 % de las empresas existentes tendrían un registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; de igual manera, entre los países con mayor subcontratación estarían Brasil y Colombia. Cf. BEI, *México, en el top 5 de outsourcing en América latina*, en expansion.mx/.../mexico-en-el-top-5-de-outsourcing-en-america-latina, consultado en 26 de enero 2018. En otros casos se señalan que en México la subcontratación (outsourcing) creció en 155% entre 2004 y 2016. Cf. Forbes, *Este es el hombre del outsourcing en América Latina*, en <https://www.forbes.com.mx/el-hombre-del-outsourcing-en-america-latina/>, consultado

Pero con independencia de las fechas que la historia legislativa de un tema puede tener, la subcontratación puede ser vista como una etapa en la evolución del concepto de empresa, ya que si bien en sus inicios y reconocimiento legal se le vio como un ente monolítico al cual se le atribuían derechos pero sobre todo obligaciones sociales, en poco tiempo, tal vez cien años en varios países latinoamericanos, se pasó a un concepto de empresa diverso en donde ésta se presenta fragmentada y en ocasiones identificada y ubicada por otras áreas del derecho como el corporativo y fiscal, pero con severas dificultades para el Derecho del trabajo para poder reconocerla¹¹.

En el caso de México la idea primaria de que la empresa puede asumir diversas manifestaciones, no solo conceptuales y jurídicas sino concretas y tangibles estuvo siempre presente en las discusiones de la Constitución de 1917 y su emblemático artículo 123, así como también en lo que sería, años después, la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 en la cual si bien no se tuvo un concepto de empresa si estaba implícito en el desarrollo de varias instituciones como el sindicato y los contratos colectivos; así mismo también en la Ley Federal del Trabajo de 1970 (LFT en lo sucesivo) en la cual se avanzó en la distinción de una empresa de un “establecimiento”, como una muestra de lo que entonces se vio como la “expansión constante de la empresa”¹². Desde este punto de vista, pareciera advertirse la subsistencia histórica de una larga lucha, por un lado entre las maneras como la empresa se organiza y se relaciona con sus trabajadores, y por otro un intento del legislador por reconocer y darle forma jurídica a esas nuevas modalidades. Hay que recordar por ejemplo como el art.16 de la LFT pareciera ser una muestra de ello, al tratar de reconocer la existencia de la empresa como una unidad económica y a las sucursales como unidades técnicas, pero formando parte de un todo¹³.

Así mismo, hay que recordar que desde mediados del siglo pasado en muchos países ya se visualizaba la necesidad de establecer reglas sobre la relación entre una empresa que prestaba servicios en forma exclusiva o principal para otra, para lo cual se incorporaron conceptos como el de

el 29 de enero 2018.

¹¹ Cf. Reynoso Castillo, C., “Las transformaciones del concepto de empresa”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 18, 2014, México.

¹² Cf. De la Cueva, M., *El Nuevo derecho mexicano del trabajo*, vol. I, 6ª ed, Ed. Porrúa, México 1980, p. 168-169.

¹³ El vigente art. 16 de la LFT señala “Para los efectos de las normas del trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

solidaridad entre empresas frente a los derechos de los trabajadores, tal fue el caso de Argentina, Colombia y México, entre otros¹⁴.

Teniendo como marco y antecedentes estas ideas, en este trabajo se exponen las características jurídicas que presenta México actualmente la subcontratación, señalando los problemas que viene presentando su regulación y aplicación para, posteriormente, reflexionar sobre los desafíos que se tienen a futuro en el tema. Por ahora se centra la atención en el marco jurídico laboral, sin desconocer la trascendencia e implicaciones que el tema tiene también en otras áreas jurídicas en las cuales ha sido regulado, como la materia fiscal y la seguridad social, en donde la regulación de la subcontratación ha sido más bien poco coherente¹⁵.

Si bien el término “subcontratación” ha sido objeto de diversas definiciones y asimilaciones terminológicas, lo cual a su vez es objeto de una abundante bibliografía que aborda este debate conceptual, para efectos de este trabajo, se ha considerado conveniente partir de concepto jurídico que de subcontratación asumió el legislador mexicano a partir de 2012, sin desconocer las limitaciones y ambigüedades que plantea¹⁶.

En efecto, luego de un intenso debate el legislador mexicano incorporó a la LFT un concepto de subcontratación en el nuevo Art. 15-A en los siguientes términos: “El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”.

Se trata de un concepto con el cual se busca “dibujar” un tipo de subcontratación, estableciendo quienes son los principales actores de esta y las tareas básicas que en el modelo realiza cada uno de los participantes. A partir de esta definición, son varios los elementos y aspectos que conviene revisar:

¹⁴ Cf. Barbagelata, H.H., *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique latine*, Press Universitaires de Louvain, Louvain 1980, p. 101.

¹⁵ Cf. López Lozano, E., “Situación actual del outsourcing en México en julio 2017”, CROSS, julio 2017-03, en <http://www.ccp.org.mx/images/fondo-editorial/biblioteca/CROSS/CROSS-Infom-2017-3.pdf>, consultado el 1 de febrero 2018. Cf. <https://contadormx.com/2017/01/27/outsourcing-en-2017-deducción-paraisr-y-acreditamiento-de-iva/>, consultado el 1 de febrero 2018.

¹⁶ Hay que recordar como desde hace años se planteaba ya la posibilidad de hablar de diferentes tipos de subcontratación: de producción de bienes y servicios, de personal, de mano de obra (propuesta por la OIT), la industrial, la de mercado, etc. Cf. Sánchez Castañeda, A. y otros, *La subcontratación: un fenómeno global, estudio de legislación comparada*, IJ-UNAM, Serie Estudios Jurídicos, n. 185, México, 2011. pp. 6 y ss.

El patrón contratista que ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores que dependen de él, presenta algunos rasgos interesantes, por ejemplo la calidad de patrón es una categoría estrictamente laboral que se encuentra definida en la propia legislación mexicana como aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores según señala el art. 10 de la Ley Federal del Trabajo (LFT): se trata, en la construcción del modelo laboral, de un concepto clave para la identificación de una serie de obligaciones a su cargo y en contraparte de un conjunto de prerrogativas y derechos para los trabajadores que “utiliza”; de esta manera, el ser patrón acarrea todo un complejo entramado de situaciones derivadas de su carácter de propietario y organizador de los procesos productivos; sin embargo, por otra parte la calidad de contratista no es una categoría reconocida y menos regulada en la normativa del trabajo, se trata más bien del uso que hizo el legislador mexicano de un término que si tiene un significado en el derecho privado como aquella persona física o moral que forma parte de una relación contractual en esos ámbitos, que si bien se usa regularmente en áreas de la economía como el de la construcción, pero que no se encuentra entre los conceptos básicos de las relaciones laborales, y más bien remite al origen privado de su condición.

Esta ambigüedad entre conceptos propios del Derecho del trabajo y conceptos propios del derecho privado es uno de los rasgos que está omnipresente en toda la construcción de los esquemas jurídicos de la subcontratación desde el campo de la legislación laboral. Se trata de situaciones en las cuales coexisten en los hechos relaciones que involucran diferentes ramas del derecho que se traducen en una dificultad para su regulación, en ambigüedades sobre las normas jurídicas involucradas, y lo más preocupante en una desprotección de los trabajadores participantes en estos esquemas al momento de litigar los asuntos ante los tribunales competentes.

De esta manera con la regulación de la subcontratación en México se dejaron intactos otros conceptos de la Ley como el de intermediación con los cuales el legislador no hizo un esfuerzo de compatibilidad y coherencia entre ellos, que si bien es cierto se refiere a otras situaciones, en los hechos puede prestarse a confusiones.

Por otra parte, el denominado contratista ejecuta obras o trabajos para un tercero, que no figura en principio en la relación laboral, es decir los compromisos que asume el contratista con el contratante se dan en un terreno ajeno al laboral, más bien en el derecho privado, en donde la autonomía de la voluntad de las partes permite un amplio margen de maniobra para que el contratante señale las obligaciones de hacer a cargo

del contratista y sus trabajadores. La aparición, en este caso de un tercero a la relación digamos “tradicional” del trabajo, no es algo nuevo en el Derecho del trabajo, hay que recordar como en muchas legislaciones latinoamericanas, la responsabilidad solidaria o subsidiaria está reconocida desde hace tiempo como una posibilidad para garantizar el cumplimiento de obligaciones asumidas en una relación laboral¹⁷; sin embargo, en materia de subcontratación las características como ésta se presenta no necesariamente se refieren a aquellos casos en que la legislación las prevé¹⁸. Pero aquel reconocimiento de responsabilidades solidarias y subsidiarias entre empresas y personas frente a los derechos de los trabajadores sobre a lo largo del siglo XX, se dio de manera amplia y genérica sin precisar los conceptos y alcances de estas; la evolución que este tipo de responsabilidades en materia laboral ha venido teniendo se caracteriza por ir avanzando en una mayor claridad en la delimitación de sus alcances.

Estas tareas las llevara a cabo el contratista con sus propios trabajadores, es decir el contratista contrata trabajadores para que lleven a cabo labores cuyo beneficiario no es él sino es el contratante. En estricto sentido y en este aspecto, tal es el modelo tradicional de cualquier empresa y patrón, ya que en principio toda empresa produce productos o servicios para un tercero, sin embargo esta manera realizar los trabajos, rompe con los moldes de la organización del trabajo que regulaba tradicionalmente el Derecho del trabajo, ya que el tercero y ahora beneficiario tiene ahora una injerencia directa en el desarrollo de los trabajos y las relaciones laborales, y esa injerencia, en la mayoría de los casos, está escapando al terreno del Derecho del trabajo.

Por su parte el contratante, persona física o moral, fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas; en un escenario ideal para muchas empresas, la subcontratación puede presentarse como el modelo óptimo en una economía de mercado, ya que podría dirigir las relaciones laborales, las supervisa incluso, pero no asume ninguna responsabilidad social ni laboral, y este ha sido tal vez uno de los espacios en donde la legislación

¹⁷ En el caso de Argentina por ejemplo desde la Ley 20,744 de 1976 se estableció una responsabilidad solidaria entre aquéllos que contrataran o subcontrataran obras o trabajos.

¹⁸ La LFT en México prevé en su art. 15 el caso en que una empresa que ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras y que, llegado el caso no disponga de los elementos que le permitan cumplir con sus obligaciones laborales, podrán reclamársele de manera solidaria esas mismas junto con la empresa que se está beneficiando.

laboral está dando una batalla orientada a tratar de que aquél que se beneficia de los esquemas de subcontratación, asuma algún tipo de responsabilidad, en el caso de México esta aspiración encontró eco en el legislador quien intento incorporar una serie de requisitos y limitaciones, a las que nos referimos más adelante.

Para algunos especialistas la consolidación de la subcontratación como parte de un modelo de relaciones laborales como el mexicano y latinoamericano, forma parte de un proceso de externalización, tanto nacional como internacional de los procesos productivos que se ha venido dando en los últimos años en la región como parte de un proceso de adaptación a las nuevas condiciones económicas de apertura de mercados tanto a nivel nacional como internacional, y donde la regulación jurídica sobre el particular, sobre todo en materia laboral, se presenta como limitada e insuficiente. En el caso de México, las reformas legales al marco jurídico laboral no fueron acompañando gradualmente este proceso de cambios y adaptación a las reglas del mercado de trabajo, lo cual provoco un gran alejamiento entre el marco jurídico y la realidad. De esta manera se presentaron dos características que distinguen la regulación de la subcontratación en su evolución reciente, por un lado ante la ausencia de un marco jurídico, se fueron dando prácticas nocivas y abusivas donde la simulación de fragilidad en el respeto de los derechos de los trabajadores fue mayor, y por otra parte en los primeros esfuerzos por regular la subcontratación en México no se contó con una estrategia integral y articulada para atender el tema en sus diferentes aristas, lo cual derivó en regulaciones primero en el terreno fiscal luego en el de la seguridad social, y eventualmente en el penal, para finalmente llegar al laboral, lo cual dio lugar a un modelo jurídico desarticulado y en ocasiones contradictorio¹⁹.

3. El régimen jurídico

En esta evolución un momento importante fue el año 2012, ya que luego de un largo debate la LFT fue objeto de diversas reformas y adiciones en los más variados temas, y uno de ellos fue precisamente haber incorporado un concepto y criterios en materia de subcontratación²⁰. Se

¹⁹ Tal vez uno de los campos en donde se han hecho más avances es precisamente en el terreno fiscal, en donde las autoridades hacendarias mexicanas han diseñado e implementado recientemente mecanismos con las nuevas tecnologías de la información, con la finalidad de que este tipo de empresas cumplan con más facilidad sus obligaciones fiscales.

²⁰ La reforma laboral de 2012 en México se ocupó de muy variados temas, entre los que

trata de una reforma que involucró varios temas pero que se inscribe en un largo proceso de reformas laborales que ya se venían dando en América Latina, pero en donde México llega de manera tardía. Hay que recordar que desde fines de los años ochenta del siglo pasado varios países latinoamericanos participaron en un amplio proceso de reformas que tocó temas importantes y sensibles para el laboralismo de la región como por ejemplo la denominada estabilidad en el empleo según la cual el trabajador debía de permanecer el mayor tiempo posible en la empresa y solo por excepción podría ser separado de la misma; este tema junto con otros permitieron identificar a las reformas laborales de la región como procesos de flexibilización del marco jurídico laboral, en donde México no participaba con reformas de la misma intensidad como lo venían haciendo muchos de los países de la región²¹.

El concepto mexicano de subcontratación señala que el patrón denominado contratista ejecuta las obras o servicios con trabajadores bajo su “dependencia”. Este rasgo es interesante ya que el actual art. 20 de la LFT señala que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, “la prestación de un trabajo personal subordinado una persona, mediante el pago de un salario”, se trata de un concepto importante que parte de los cimientos del Derecho del trabajo en México y que se incorporó a la Ley en 1970, de tal manera que a partir de entonces la “subordinación” se convirtió en el elemento más importante para identificar una relación de trabajo de aquellas que no lo son y se rigen por otra rama del derecho, y con ello la aplicación de todo el estatuto laboral. De tal manera que hablar hoy de una relación de “dependencia” entre el contratista con sus trabajadores, no solo podría considerarse como una regresión conceptual²², sino que se podría estar sembrando una

están los siguientes: en materia de principios generales, incorporó el concepto de trabajo digno o decente, incorporó un concepto de hostigamiento y acoso sexual; en materia de condiciones de trabajo introdujo la flexibilidad interna, polivalencia y polifuncionalidad del trabajador, incorporó la idea de pago por horas, se reconoció la licencia por paternidad, en caso de trabajo de menores se reconoció una amplia lista de labores insalubres y peligrosas, se incorporó un capítulo sobre trabajo en las minas, se incorporó el concepto de productividad, se adoptó un nuevo modelo para reconocer los riesgos de trabajo, se limitó el monto de los “salarios caídos” que son aquellos que el patrón tendría que pagar si despido ilegalmente a un trabajador, se elevaron los montos de las sanciones por incumplimiento de la legislación laboral, etc. Cf. Sánchez Castañeda, A., Reynoso Castillo, C., *La nueva legislación laboral mexicana*, IIJ-UNAM, Serie: Estudios Jurídicos, n. 215, México 2013, pp. 93-97.

²¹ Cf. Hernández Álvarez, O., *La reforma laboral en América Latina*, Memoria del III Congreso Venezolano de Derecho Social, Barquisimeto, Venezuela, 1995.

²² Cabe señalar que en el caso mexicano antes del año 1970 regía la Ley Federal del Trabajo expedida en el año de 1931, se trató de una ley que fue el producto de una serie

duda sobre la naturaleza jurídica y características que tiene esa relación. Por su parte los tribunales mexicanos han emitido criterios aislados que no han constituido jurisprudencia, y se encuentran aún en una etapa de construcción sobre los alcances, significados e implicaciones de la subcontratación en México; sin embargo, en los años recientes participaron en el debate asumiendo una posición que validaba y justificaba la subcontratación, al señalar que no se violaba “el principio de seguridad jurídica por el hecho de que se otorgue al patrón contratante la facultad de fijar las tareas del contratista y supervisar ese trabajo”²³, como tampoco se viola la libertad de trabajo ya, con estas normas, se busca “(...) cumplir con un mínimo de condiciones que permitan que su actividad se realice con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores”²⁴.

Por otra parte, la legislación mexicana a partir de 2012 estableció un marco jurídico de la subcontratación sujetándolo a ciertas condiciones y límites objetivos que son la que siguen.

3.1. La extensión cuantitativa de las actividades subcontratadas

En efecto el nuevo marco jurídico de la subcontratación en México

de problemáticas derivadas de la construcción de un modelo federal e institucional de la legislación laboral, propias de la etapa inicial de construcción del modelo laboral mexicano emanado de la revolución de 1910. Y en esta ley de 1931 se estableció el concepto de contrato de trabajo como aquél en virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra, bajo su “dirección y dependencia”, un servicio personal mediante una retribución convenida; de esta manera, el nexo entre un patrón y un trabajador se reducía a un aspecto técnico como es la dirección del primero frente al segundo y a un aspecto material como lo es la dependencia, la cual fue interpretada en esa época por los tribunales mexicanos como una dependencia de tipo económico.

²³ “Lo anterior en virtud de que el legislador no elimina de la esfera jurídica del contratista el derecho de supervisar y asignar las tareas a sus empleados, pues las seguirá teniendo conforme a la relación laboral que rige entre él y sus trabajadores, ni está defraudando expectativas legítimas que a aquél se le hubiesen creado (derecho que previamente había adquirido); solo se trata de una medida legislativa razonable emitida y regulada, principalmente, en beneficio y protección de los derechos de los trabajadores”. Ver este criterio: Amparo en revisión 206/2015. Outplacement y Suministro de Personal SA de CV, 24 de junio 2015, Cinco votos Semanario Judicial de la Federación del 28 de agosto 2015. Tesis 2ª. LXXXIV/2015, Segunda Sala, SCJN.

²⁴ Ver este criterio: Amparo en revisión 244/2015, Outplacement y Suministro de Personal SA de CV. Tesis 2ª. LXXXIII/2015, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 21, agosto 2015.

estableció que uno de los límites y controles importantes en este tema era el relacionado con las actividades involucradas en la subcontratación; de tal manera que, dice la Ley, la subcontratación “no podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo”. Como puede advertirse se trata de una redacción tal vez bien intencionada pero poco afortunada ya que da lugar a una serie de ambigüedades que en la práctica permiten diversas interpretaciones, con lo cual se deja al tema en un alto grado de incertidumbre. La idea inicial era acotar a las empresas que recurran a la subcontratación, señalándoles que sí y que no pueden “enviar” a un esquema de subcontratación; de esta manera al indicar que no se puede subcontratar la totalidad de las actividades, el legislador mexicano pareciera ir en contra de muchos casos en donde se da una simulación con empresas que no tiene trabajadores con lo que se distorsiona el modelo evadiendo la legalidad, lo cual es loable y conveniente, pero la manera de atenderlo permitiría por ejemplo que si bien la prohibición expresa es que no sea la totalidad de los trabajadores la que este subcontratada, pero bastaría entonces que un trabajador si permanezca en una relación laboral con la empresa para que pueda subcontratar al resto de la plantilla, lo cual sería absurdo pero, en estricto sentido, legal. Sobre este punto vale la pena señalar cómo en algunos criterios aislados los tribunales mexicanos han actuado de manera errática al señalar que, por ejemplo, cuando un trabajador demanda el reconocimiento de su relación laboral a una empresa y ésta niega dicha relación laboral argumentando que “no tiene trabajadores”, le corresponderá a dicha empresa la carga de la prueba para demostrar que no se trata de un patrón sino de “cualquier otra figura jurídica prevista en la Ley, que le permita que sea una persona distinta a la empresa quien tiene a su cargo el personal necesario para prestar sus servicios”²⁵, con lo cual pareciera indirectamente estarse reconociendo la posibilidad de que existen empresas sin trabajadores, como en efecto viene sucediendo en muchos casos.

Así mismo, cuando la norma dice que no se puede subcontratar actividades “iguales” o “similares” en su totalidad, aquéllas que se desarrollen en el centro de trabajo, pareciera referirse a que la empresa que con la cual se relacionará no podría llevar a cabo tareas y trabajos iguales a aquellos que lleva a cabo la empresa, ni siquiera similares. Esta preocupación buscaba que los trabajos que se subcontrataran no fueran

²⁵ Ver este criterio en: Amparo directo 1058/2014 Teresa Degollado Sandoval, 2 de julio de 2015. Unanimidad de votos, Ponente: Guillermo Erick Silva González. Secretaria: Blanca Patricia Pérez Pérez. Semanario Judicial de la Federación de 16 de octubre de 2015.

una manera en que la empresa inicial delegara o transfiriera trabajos que le son propios, y mucho menos que transfiriera trabajos iguales a los que lleve a cabo o que incluso fueran similares a los que normalmente ejecuta; sin embargo cuando la Ley agrega al final de estas expresiones que no sean ni iguales ni similares “en su totalidad” se incorpora un elemento de gran incertidumbre y ambigüedad, ya que la igualdad y la eventual similitud, tendría que ser en su totalidad, es decir que la prohibición de subcontratación, en este caso, se refiere a trabajos que fueran totalmente similares o totalmente iguales; esta fórmula usada por el legislador mexicano es una invitación a la violación de la norma ya que para evitar que se presente en los hechos esa similitud o igualdad “total”, bastaría hacer alguna modificación en alguna etapa del proceso productivo o de las características del producto o servicio para evitar que esos rasgos que la Ley prohíbe se presenten, y así poder estar en el terreno de la legalidad, con lo cual se estaría fracasando en el intento por regular estos esquemas.

3.2. La extensión cualitativa de las actividades subcontratadas

Otro de los mecanismos que se incorporaron a la legislación para regular la subcontratación, tiene que ver con los aspectos técnicos involucrados en los procesos y productos que se estarían subcontratando; en efecto la Ley señala expresamente que se “deberá justificar por su carácter especializado”, se refiere por supuesto a las materia o procesos objeto de una subcontratación. De esta manera el legislador mexicano trato de asumir una posición conceptual y estructural en el modelo de relaciones de producción, según el cual la subcontratación no puede ser extensiva a cualquier proceso productivo que lleve a cabo una empresa y le dio, de esta manera, un carácter excepcional al señalar que las tareas objeto de subcontratación deberán tener cierto grado de especialización, de tal manera que se parte de la idea de que existen procesos productivos o trabajo de carácter general y otros de carácter excepcional o especializado, que estarían justificando y explicando que una empresa acuda a un esquema de subcontratación. Esta manera de presentar las cosas ha sido recurrente en varios países latinoamericanos en varios momentos y coincide con otros modelos y maneras de abordar el tema que se han dado en otras latitudes²⁶. Se trata de una manera por medio de la cual,

²⁶ Esta parece haber sido el criterio por ejemplo en la Ley no. 16.757 desde el año de 1968 en Chile, en la cual se señaló, en su art. 1 que los trabajos inherentes a la

desde hace años, se buscaba acotar el recurrir a mecanismos de organización productiva que pudieran afectar los derechos de los trabajadores. Sin embargo, aunque la idea es conveniente y adecuada en la medida que busca evitar la discrecionalidad y evasión de obligaciones de diversa índole empezando por las laborales, los problemas para concretar este requisito se presentan al momento de su implementación, ya que no queda claro donde habrá que plasmarse la justificación pedida y ante quien sería reclamable la misma. Hay que insistir en que si bien la legislación laboral exige en el caso mexicano que la subcontratación debe ser objeto de un contrato, dicho contrato se daría en el terreno del derecho privado entre las empresas o personas interesadas en el mismo y que solo sería en el ámbito de ese derecho en donde tal vez podría reclamarse el cabal cumplimiento de la especialidad solicitada; de igual manera, queda la duda de si en los tribunales laborales se podría denunciar la nulidad de un contrato de este tipo al que le faltara este requisito. Por otra parte se podría suponer que la verificación del cumplimiento del requisitos de especialidad podría estar a cargo de la inspección del trabajo, la cual en una labor preventiva y acorde con sus facultades pudiera analizar en contrato de subcontratación, advertir la falta del requisito de especialidad y de no encontrarlo fincar algún tipo de responsabilidad administrativa al infractor; si bien esta posibilidad está formalmente abierta y pudiera darse, lo cierto es que la participación de la inspección del trabajo en el modelo laboral mexicano, es muy limitada. Todo ello con independencia de que la expresión misma de "carácter especializado" puede ser objeto de diversos significados y modulaciones.

3.3. Los límites de los trabajos a realizar

Adicionalmente a lo comentado, la Ley señala que los trabajos subcontratados no podrán comprender "tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante". Una vez más, el legislador busco establecer límites a la subcontratación, en este caso, por la vía de evitar que los trabajadores involucrados con el contratista como con el contratante no lleven a cabo tareas "iguales o similares", de tal manera que de alguna forma se preserve el carácter especializado de las labores subcontratadas y no se trate de una mecanismo para evadir obligaciones; pero en este caso una vez más para

producción principal de una industria no podían ser ejecutados a través de contratistas o concesionarios.

considerar trabajos o tareas “iguales o similares” supone un ejercicio de comparación realizado de cierta manera que permita llegar a una conclusión y calificación detectando o descartando la igualdad o la similitud y aquí el cómo hacerlo y quién ha de hacerlo no queda claro dando así espacios amplios a la discrecionalidad de las partes en el contrato privado de subcontratación.

3.4. Los efectos y consecuencias

Finalmente, el legislador mexicano consideró conveniente incluir algunas consecuencias y sanciones ante el incumplimiento de los requisitos a cumplir en la subcontratación y estableció, con una técnica legislativa deficiente, que de no cumplirse “todas estas condiciones”, el contratante se considerará patrón para todos los efectos legales, incluyendo los relacionados con la seguridad social. Como puede observarse la sanción mayor sería se considere como patrón aquél que de inicio se buscaba que no lo fuera; pero esta consecuencia solo se dará en el momento en que se incumplan todas las condiciones que la Ley le estableció a la subcontratación, de tal suerte que la posibilidad de incumplimiento de “todas” las condiciones y requisitos no es evidente, y bastaría entonces con que un contratante cumpla parcialmente las condiciones señaladas por la Ley para que dicha sanción no opere.

Cabe señalar que solo para el caso de que la subcontratación no se formalice por medio de un contrato se prevé una sanción específica de 250 a 2500 veces el salario mínimo general (aproximadamente entre mil y 2,500 dólares).

3.5. Las obligaciones de inicio a cargo del contratante

Con independencia de que el contrato de subcontratación deberá ser por escrito, la Ley impuso al contratante la obligación de verificar en el momento en que se firma dicho contrato que “el contratista cuenta con la documentación y los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”, se trata de una medida preventiva señalada con la finalidad de que al momento de un reclamo por alguno de los trabajadores del contratista éste esté en la posibilidad de asumir y hacer frente a sus obligaciones. En la manera como se redactó esta obligación y la manera como se incluye en el modelo, pareciera más bien una recomendación dirigida al contratante que

no trae una sanción aparejada y no quedaría claro como se podría comprobar que la verificación solicitada en la Ley realmente se llevó a cabo. En su momento los tribunales, concretamente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje interpreto por la vía administrativa por medio de un acuerdo de su Pleno, que si en un juicio la parte demandada niega la relación de trabajo argumentando que existe una subcontratación, en principio es el contratista el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, pero en caso de que éste incumpla corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o los servicios prestados, responder de las obligaciones laborales²⁷, con lo cual se estaría reconociendo una responsabilidad subsidiaria entre el contratante frente al contratista²⁸.

3.6. Las obligaciones permanentes a cargo del contratante

Por otra parte, la Ley estableció que la empresa contratante deberá “cerciorarse permanentemente” que la empresa contratista, cumple sus obligaciones en los temas de seguridad social en el trabajo respecto de sus trabajadores. De esta manera se busca que los trabajadores participantes en la subcontratación tengan el reconocimiento y disfrute pleno de sus derechos sociales, aunque se deja abierta la posibilidad para explorar las formas como podría llevarse a cabo esa tarea permanente a cargo del contratante, si bien la misma Ley señaló que se podría cumplir por medio de un tercero denominado “unidad de verificación” debidamente acreditada y autorizada para tal efecto. Se trata de un modelo de verificación del cumplimiento de las normas laborales, en este caso particular del cumplimiento de las normas en materia de seguridad en el trabajo, que involucra a empresas privadas en una labor que originalmente corresponde realizar al Estado; su actuación está sujeta a un marco jurídico administrativo específico, desde su funcionamiento y ejecución de trabajos, y que llevarían en lo cotidiano actividades similares a las que realiza la inspección del trabajo, elaborando actas de verificación y emitiendo dictámenes sobre el cumplimiento o no de una empresa de la

²⁷ Pleno de la JFCyA, boletín n. 72 del 15 de abril de 2014.

²⁸ Uno de los temas indirectos relacionados con la subcontratación, no tratados por ahora en este trabajo, y que se encuentra en plena evolución no sólo en México sino en varios países de la región, es el relativo a la protección de datos de los trabajadores inmersos en la subcontratación, en donde de manera lenta pareciera irse construyendo un conjunto de disposiciones, en un principio de tipo administrativo, con la finalidad de que las empresas protejan la información y datos de los trabajadores involucrados.

normativa correspondiente²⁹.

3.7. La subcontratación dolosa

Finalmente hay que anotar que la Ley estableció la prohibición expresa de que la subcontratación no se permitiría cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el único fin de disminuir derechos laborales, y que tal situación de presentarse se sancionaría con una multa de 259 a 5000 veces el salario mínimo general (aproximadamente de dos mil a 21 mil dólares).

4. Conclusiones

Como puede advertirse la subcontratación en varias partes del mundo y México no escapa a ello, ha venido a cambiar el panorama laboral, en la medida que paso en muy poco tiempo de ser un mecanismo de organización de la producción mínimamente previsto en la legislación laboral, a convertirse en una manera normal de hacerlo; frente a ello la legislación laboral, como ya se anotaba ha mostrado sus limitaciones en diferentes órdenes, empezando por el conceptual, en donde los conceptos básicos y tradicionales del Derecho del trabajo, como son el trabajador, el patrón y la subordinación parecieran dejar de haber sido funcionales y suficientes para la protección de los trabajadores. Así mismo el Derecho del trabajo pareciera, como en otros temas, estar en la búsqueda de nuevas maneras de abordar, las a su vez, también nuevas maneras de organización de la producción como lo es la subcontratación.

México se encuentra en un periodo de transición hacia la construcción de un marco jurídico conveniente, adecuado y funcional para regular el tema, con resultados por ahora más bien discretos y limitados, entre otras razones por que la manera como el Estado mexicano ha tratado de abordar el tema se ha dado de manera desarticulada y parcial, desde diferentes áreas jurídicas como la fiscal, la seguridad social y ahora la laboral, lo cual ha traído como resultado una proliferación de formas de subcontratación, no necesariamente ilegales, pero si con una ausencia total

²⁹ En este tema cabe señalar la existencia de una norma específica que regula el funcionamiento de estas unidades de verificación; se trata de la NMX-EC-17020-IMNC-2000 sobre "Criterios generales para la operación de varios tipos de unidades (organismos) que desarrollan la verificación". Esta norma señala una serie de requisitos y criterios para que estos organismos operen de manera adecuada.

o parcial de regulación y control³⁰. Así mismo, desde hace tiempo se vio a la subcontratación como un mecanismo de evasión de obligaciones jurídicas de diversa índole e incluso se ha llegado a considerar como una “actividad vulnerable”³¹.

El gran reto que tiene México, así como otros países de la región en este tema es, en lo general, poder acompañar con mayor prontitud y eficiencia las nuevas formas de organización de la producción, con el fin de evitar que estos mecanismos se conviertan en formas legalizadas de evasión de obligaciones sociales; y en lo particular, contar con un marco jurídico integral que de manera articulada y coherente regule la subcontratación, particularmente en materia laboral.

5. Bibliografía

- Barbagelata, H.H., *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique latine*, Press Universitaires de Louvain, Louvain 1980.
- Celis Ospina, J.C. (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina*, Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2012.
- Curiel Sandoval, V.A., “La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación”, *Revista Alegatos*, n. 83, UAM, México, enero-abril 2013.
- De la Cueva, M., *El Nuevo derecho mexicano del trabajo*, vol. I, 6ª ed, Ed. Porrúa, México 1980.

³⁰ Cabe señalar que la regulación de la subcontratación sigue siendo objeto de debates en la actualidad (abril de 2018); en la Cámara de Diputados se encuentran presentados diversos proyectos legislativos que buscan precisar y regular de mejor manera el tema; dichos proyectos oscilan entre la posición de una absoluta libertad y cero control a las empresas involucradas en la subcontratación, hasta las propuestas que pasan por limitar los temas objeto de subcontratación y una supervisión más estricta de su funcionamiento. Habrá que estar atentos para ver si en los próximos meses, asistimos a una nueva etapa en la regulación de la subcontratación en el caso mexicano. Así mismo cabe anotar que en algunas publicaciones especializadas en materia contable se puede leer que: “En materia fiscal, en los impuestos sobre la renta y al valor agregado, se han emitido resoluciones contradictorias tanto en los tribunales administrativos como federales, que han generado incertidumbre para los contratantes (...)”. El Financiero, *Legisladores van por ajustes en 'outsourcing'*. Ver <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/legisladores-van-por-ajustes-en-outsourcing>, consultado el 16 febrero 2018.

³¹ Una “actividad vulnerable” es un concepto incluido expresamente en la Ley Federal para la prevención e identificación de operaciones con recursos de procedencia ilícita (conocida como “Ley antilavado de dinero” del año 2012).

- Hernández Álvarez, O., *La reforma laboral en América Latina*, Memoria del III Congreso Venezolano de Derecho Social, Barquisimeto, Venezuela, 1995.
- Reynoso Castillo, C., “Las transformaciones del concepto de empresa”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 18, México, 2014.
- Sánchez Castañeda, A., Reynoso, C. y Palli, B., *La subcontratación: un fenómeno global, estudio de legislación comparada*, IIJ-UNAM, Serie: Estudios Jurídicos n. 185, México, 2011.
- Sánchez Castañeda, A. y Reynoso Castillo, C., *La nueva legislación laboral mexicana*, IIJ-UNAM, Serie: Estudios Jurídicos no. 215, México, 2013.
- UNAM, *Libro homenaje al Maestro Mario de la Cueva*, Libro colectivo UNAM, México 1981.

Web sites

- Bensusán, G., *La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?*, en: www.juridicas.unam.mx. Biblioteca Jurídica Virtual del IIJ-UNAM.
- Hernández Cota, J.P., *Outsourcing en 2017-deducción para ISR y acreditamiento de IVA*, en: <https://contadormx.com/2017/01/27/outsourcing-en-2017-deducion-para-isr-y-acreditamiento-de-iva/>.
- López Lozano, E., “Situación actual del outsourcing en México en julio 2017”, CROSS, julio 2017-03, en: <http://www.ccpq.org.mx/images/fondo-editorial/biblioteca/CROSS/CROSS-Infom-2017-3.pdf>.
- Sanguinetti, W., *La nueva regulación de los efectos laborales de la subcontratación en América del Sur: posibilidades y límites*, en: <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/04/10/la-nueva-regulacion-de-los-efectos-laborales-de-la-subcontratacion-en-america-del-sur-posibilidades-y-limites/>.

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo