

Reforma de 2021 a la *Ley Federal del Trabajo* en materia de subcontratación

Carlos Sergio Quiñones Tinoco

Recibido: 3 febrero 2022 / Aceptado: 1 mayo 2022

Resumen. Desde las dos últimas décadas del siglo pasado, en el marco de una política económica neoliberal, se efectuaron en México una serie de reformas económicas que incidieron en la organización para el trabajo y afectaron las relaciones de trabajo. Una de las afectaciones se dio en la seguridad en el empleo, así como en el poco incremento en los salarios, con lo cual sobrevino una precarización en el trabajo.

La flexibilización ha sido un factor de la precarización del trabajo y una manifestación ha sido la externalización de las relaciones de trabajo a través de la contratación de un tercero para realizar tareas que son parte del proceso productivo de la empresa beneficiaria; práctica que se dio aun cuando en la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) no se contemplaba.

La reforma a la LFT del año 2012 introdujo en el Derecho del Trabajo Mexicano nuevas formas flexibles de contratación, legalizando así la externalización; se contempló la conocida como *outsourcing* o subcontratación, bajo un esquema con amplias desventajas para la clase trabajadora: la falta de seguridad en el empleo y la dificultad para hacer valer derechos y prestaciones derivadas de la relación de trabajo.

Este esquema de externalización trató de corregirse en beneficio de la clase trabajadora con la reforma a la LFT publicada en el DOF el día 23 de abril de 2021, que introduce nuevas reglas para la subcontratación y para garantizar los derechos y prestaciones derivados de la relación laboral. La puesta en práctica de la última reforma referida ya ha arrojado los primeros resultados positivos para los trabajadores.

Palabras clave: Ley Federal del Trabajo, reforma, subcontratación, outsourcing.

Introducción

La precarización del trabajo, la cual se refiere al trabajo que ni está respaldado por un contrato escrito a tiempo completo ni se basa en una relación establecida con un empleador identificado y ni es un empleo de calidad, tiene como una de sus causas la flexibilización. Una forma de trabajo precario es producida por la externalización, que se actualiza cuando se contrata a un tercero para la realización de tareas que no son parte del proceso de producción de la empresa contratante. La externalización del trabajo o subcontratación, había sido una práctica durante años, aun cuando no se encontraba regulada en la Ley Federal del Trabajo.

La reforma a la *Ley Federal del Trabajo* del año 2012, reguló la práctica de subcontratación de trabajadores, mediante un esquema de amplias desventajas para los trabajadores, esquema que se ha buscado corregir con la reforma a la referida ley laboral en el año 2021 en materia de subcontratación, por la que se establecieron nuevas reglas, con el propósito de reivindicar y garantizar los derechos y prestaciones derivados de la relación laboral. Según informaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la puesta en práctica de la última reforma referida ya ha arrojado los primeros resultados positivos para los trabajadores.

Nociones preliminares

Desde las últimas dos décadas del siglo XX se implementó en nuestro país una política económica de carácter neoliberal que propició una serie de reformas económicas y de organización para el trabajo que afectó las relaciones tradicionales del trabajo tal como fueron establecidas en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM) y en la legislación laboral. Algunas de las principales afectaciones se reflejaron en el quebranto en la seguridad en el empleo, e igualmente en el poco incremento en los salarios mínimos, con la consecuente precarización del trabajo.

Los empleos precarios, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se caracterizan por ser una “Relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”.¹

1 Organización Internacional del Trabajo, CINTERFOR <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>

El artículo 123 de la CPEUM establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley”. En esta prescripción se pueden advertir dos dimensiones: la primera, de carácter social, y la segunda de carácter propiamente laboral.

La dimensión social se refiere a la garantía de respeto a la dignidad de las personas de acuerdo con el reconocimiento de ésta como fundamento de los derechos humanos que consigna el artículo primero constitucional, y en particular en relación con el derecho al trabajo, según lo establecido en el artículo 5.º que prescribe: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. Más adelante, en la misma disposición constitucional y en estrecha vinculación con lo anterior, señala: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial”. Estos derechos fundamentales adquieren una dimensión social cuando el artículo 123 establece que toda persona –concepto que debe entenderse con la extensión con que el artículo 1.º lo dimensiona, tanto para el goce de los derechos humanos, como para la prohibición de toda discriminación– tiene derecho al trabajo digno como una materialización del derecho a trabajar derivado de la prohibición a impedir a nadie que se dedique a cualquier “trabajo que le acomode, siendo lícito” con la justa retribución. Y es justamente la licitud del trabajo lo que complementa su dimensión social al ordenar y precisar que debe ser “socialmente útil”, es decir, un trabajo que esté encaminado a producir satisfactores necesarios para la sociedad.

La dimensión propiamente laboral antes referida, es decir, la promoción de la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la ley, contiene la obligación del Estado de garantizar las condiciones necesarias para la generación de empleos dignos y la normativa necesaria para regular las relaciones entre el capital y el trabajo con dignidad y justicia para el trabajador, lo cual significa el equilibrio entre ambos factores de la producción para el desarrollo de las personas y de la economía.

En 2014, Juan Somavía, entonces Director General de la OIT, presentó su memoria, a la que tituló *Trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. En ella introduce el concepto, “trabajo decente”, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple,

además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.² En sentido contrario a lo señalado por Somavía, no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no es remunerado con un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social.

El concepto “trabajo digno” empleado por nuestra Constitución es correspondiente o sinónimo al de “trabajo decente” empleado por la OIT, pues los objetivos estratégicos planteados por Somavía se encuentran previstos en las bases establecidas en las treinta y una fracciones del Apartado “A” del artículo 123, principios bajo los cuales se ha definido el trabajo digno o decente en el artículo 2.º de la *Ley Federal del Trabajo*, en los siguientes términos:

Artículo 2.º Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

2 Somavía, Juan, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Ed. OIT, Ginebra, 2014, p. 12. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

La anterior conceptualización, que establece la sinonimia de los conceptos “trabajo digno” y “trabajo decente”, define los rasgos del trabajo digno o decente; sus elementos se corresponden con los objetivos estratégicos del trabajo decente definidos por Somavía,³ por lo que considero que los conceptos “trabajo decente” y “trabajo digno” deben ser considerados como correspondientes o sinónimos para efectos de aplicación de nuestra legislación armonizada con los Convenios de la OIT.

Por lo anterior, considero que el principal factor productor de la precarización del trabajo ha sido la flexibilización laboral y una de sus manifestaciones ha sido la externalización o subcontratación.

La subcontratación de trabajadores

La externalización en el trabajo se ha dado de diversas formas entre las cuales se encuentran: la subcontratación como intermediación o suplantación, la cual tiene por objeto el reemplazo temporal de un trabajador ausente para hacer frente a necesidades extraordinarias y transitorias; la subcontratación ligada o combinada con las nuevas tecnologías de la información, valiéndose del uso de la internet y de la telefonía celular (plataformas digitales), en la cual en muchos casos no está claro si se trata de un trabajo asalariado o independiente; la subcontratación *in situ*, que consiste en la contratación de una empresa a otra para realizar trabajos o servicios en sus instalaciones.⁴

a) La subcontratación en la reforma a la LFT de 2012

La subcontratación *in situ*, conocida como *outsourcing*, es la forma de subcontratación que se reguló con la adición de los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D a la *Ley Federal del Trabajo* con la reforma a ésta en el año 2012, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012.⁵

El trabajo en régimen de subcontratación fue definido en la referida reforma estableciendo que “es aquél 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

³ Idem.

⁴ Escobar Toledo, Saúl, *La subcontratación: una relación laboral multiforme*, Ed. Red de Mujeres Sindicalistas y Fundación C&A, México, 2020, pp. 10-15.

⁵ DOF, Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 30/11/2012, disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0

las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”.

En relación con este régimen de subcontratación de trabajadores regulado en la LFT con la reforma antes referida, caben las siguientes observaciones: del contenido de los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D, se desprende que el régimen de subcontratación del trabajo, convirtió al trabajo en un artículo de comercio, contraviniendo el principio establecido en el artículo 3.º de la misma ley laboral, en virtud de que la relación entre el contratante de los servicios o de la obra y el contratista que prestaría los servicios o ejecutaría la obra, constituye una relación jurídica de carácter civil, pero debe advertirse que quien fijaría las tareas y supervisaría el trabajo, el servicio o la ejecución que efectuaría el contratista, sería el beneficiario, por lo que el trabajo que realizaran los trabajadores se efectuaría bajo la subordinación del contratante; de acuerdo con esto, el contratista estaría vendiendo la fuerza de trabajo de los trabajadores empleados por él.

Una interpretación del artículo 15-A, permite inferir que de acuerdo con lo prescrito: 1) era posible la utilización de los trabajadores en actividades iguales o similares a las que sean desarrolladas en el centro de trabajo, pues el inciso “a” de este artículo solamente disponía que no podrá abarcar la totalidad de actividades iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo; 2) los trabajos que realicen los trabajadores aportados por el contratista deben tener un carácter especializado, por lo que se infiere que igual podrán efectuar tareas iguales o similares a las que se desarrollaran en el centro de trabajo (inciso b); 3) parece incomprensible la contradicción entre los incisos a) y c) pues este último señala que “no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante”; 4) el contratante de hecho y de derecho se convertiría en patrón de los trabajadores bajo régimen de subcontratación cuando no se cumplieran los anteriores requisitos. Estos resquicios, derivados de las condiciones establecidas para que pudiera realizarse el trabajo bajo régimen de subcontratación, harían posible la elusión del cumplimiento de las obligaciones derivada de la relación laboral, en la que al trabajador no le quedaría muy claro quién era su verdadero patrón, pues a diferencia de la intermediación, no se preveía una obligación solidaria entre el contratante y el contratista para garantizar el pago de las obligaciones, tanto las de carácter laboral como las de seguridad social.

Los artículos 15 B y 15 C se refieren a la obligación de que los contratos hechos con contratistas se celebren por escrito y la vigilancia que debe ejercerse para el cumplimiento de las prestaciones laborales y en materia de seguridad social respectivamente.

Cabe destacar el contenido del artículo 15 D, que estatuyó que 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. Puede subrayarse que con esta disposición se buscaba dar protección a los trabajadores en régimen de subcontratación.

Por otra parte, desde antes de la reforma que se está refiriendo, ha venido siendo una práctica la modalidad de los contratos de prestación de servicios, en dos modalidades: a) como una forma de externalización, cuando el trabajador realiza el trabajo a distancia desde su domicilio o en el lugar que decida ubicarse, utilizando sus propios recursos y medios de trabajo utilizando las técnicas de la información y la comunicación (TIC) y, b) en los que la parte obligada a la prestación del servicio (autónomos dependientes y falsos autónomos) se ve obligada a llevarlo a cabo en las instalaciones del empleador, sujeto a un horario de trabajo, bajo sus órdenes y con los materiales y herramientas proporcionados por el mismo empleador, todo lo cual define una relación de trabajo subordinada a un patrón, pero en ambos casos, al tener su origen en un contrato de prestación de servicios, el empleador, amparado en dicho contrato elude el pago de las prestaciones sociales.

Las anteriores formas de contratación (o de subcontratación) constituyen un claro ejemplo de modalidades generadoras de incertidumbre y precarización del trabajo, pues el trabajador se encuentra sujeto a condiciones de trabajo desventajosas ya que con tales formas de contratación no se garantiza ninguna certeza en cuanto a la duración del empleo, la relación de trabajo es encubierta o ambigua y se está ante la imposibilidad de gozar de los beneficios y prestaciones que generalmente se asocian con el empleo, además de que presentan obstáculos para afiliarse a un sindicato.

b) La subcontratación en la reforma a la LFT de 2021

Con el fin de acabar con la incertidumbre laboral generada por el régimen de subcontratación, derivado de la reforma del año 2012, se actualizó en el año 2021 la *Ley Federal del Trabajo* en materia de subcontratación, reforma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de abril de 2021 y con la que se pretendió corregir el esquema de subcontratación en beneficio

de la clase trabajadora, que introduce nuevas reglas para la subcontratación, derechos y prestaciones derivados de la relación laboral. En este caso, con la reforma se modificaron los artículos 12, 13, 14 y 15 y se adicionó un artículo 15 A en la referida Ley.⁶

De acuerdo con el artículo 12 reformado, el principio general es que queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose por subcontratación “cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra”, diferenciando este esquema de la intermediación, la cual es una operación que se limita a la intervención en el proceso de contratación de personal para el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, en cuyo caso tendrá el carácter de patrón quien se beneficie de los servicios.

Como excepción al principio de prohibición de la subcontratación el artículo 13 reformado establece que: “Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de éstos”, esta es la única excepción a la subcontratación que permite la LFT. Por otra parte, esta misma disposición establece que “Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba”; considero que si bien en este caso se trata de una forma de externalización, no constituye subcontratación, puesto que se trata de servicios u obras que se prestan y ejecutan entre empresas que forman un grupo empresarial, el cual de acuerdo con la Ley del Mercado de Valores (LMV) es “ el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los

6 DOF, 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, 23/04/2021, disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0

grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras” (art. 2, fracción X); en este caso, la relación laboral de los trabajadores que ejecutan obras o servicios especializados estaría claramente definida y el patrón lo será la empresa miembro del grupo empresarial que proporciona tales trabajadores. Estimo que con esta disposición se busca evitar el traspaso de trabajadores de una empresa a otra con el fin de eludir el pago de prestaciones laborales.

De acuerdo con el artículo 14 reformado de la LFT, la subcontratación de servicios u obras especializados deberá constar por escrito, señalando el tipo de obras o servicios especializados a realizar y el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento del contrato; destaco en esta disposición lo estipulado en su segundo párrafo, que establece la responsabilidad solidaria de la empresa contratante para el cumplimiento del pago de las prestaciones de los trabajadores, cuando el contratista incumpla con ellas. Esta disposición garantiza en todo caso el pago de las prestaciones derivadas de la relación laboral, pues contempla una responsabilidad solidaria del contratante, expresamente establecida, con el contratista para garantizar el efectivo cumplimiento de tales prestaciones.

De acuerdo con el artículo 15, se establece un sistema de vigilancia de la operación de las empresas que proporcionen servicios de subcontratación, al prevenir que las personas físicas o morales que presten estos servicios deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), para lo cual deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales; este registro deberá ser renovado cada tres años.

Finalmente, para hacer efectivas las disposiciones antes referidas, fue adicionado con esta reforma a la LFT el artículo 15 A, en el cual se establecen los mecanismos de vigilancia y de control para que la contratación de servicios a especializados o ejecución de obras especializadas se realicen en los términos exigidos por la ley laboral, así como las obligaciones de las personas físicas o morales que contraten prestación de servicios o ejecución de obras especializadas y de las que los presten, y los procedimientos de registro y de rendición de informes de tales operaciones ante la STPS y el IMSS.

Algunos logros de la reforma a la LFT de 2021 en materia de subcontratación

En comunicación publicada con fecha 6 de septiembre de 2021,⁷ el IMSS dio a

⁷ Instituto Mexicano del Seguro Social, “Migran 2.7 millones de trabajadores del

conocer que la reforma en materia de subcontratación ya ha dado los primeros resultados positivos. A la fecha de la publicación, se había registrado una migración de 2 745 000 trabajadores, los cuales pasaron de los esquemas de subcontratación al de patrón real, con un incremento salarial promedio del 12%; estos trabajadores pasaron de un salario base de cotización de \$475.80 a un salario de \$532.70, lo cual se logró sin prácticamente tener impacto en la prima del seguro de riesgos de trabajo de las empresas.

Esto significó un avance en el cumplimiento del objetivo de la reforma, por la cual quedó prohibida la subcontratación de personal y se garantiza la restitución de los derechos laborales de los trabajadores, es decir, que el patrón “reconozca en todos sus términos la relación obrero-patronal, con todos sus beneficios y sus derechos, así como un mayor nivel de permanencia de los trabajadores con sus patrones”.⁸

De los 2.75 millones de trabajadores migrados, 2.3 millones estaban registrados como tipo permanente en las empresas de subcontratación. “Ahora que estos trabajadores están ligados a la empresa real, 2.5 millones están registrados como tipo permanente. (...) en este universo de trabajadores la participación de los trabajadores permanentes en el empleo se incrementó en ocho puntos porcentuales, respecto de los trabajadores eventuales; en este universo se redujo el número de trabajadores eventuales de 461 mil a 250 mil; es decir, mejoró su situación laboral al ser etiquetados como permanentes”,⁹ dice el comunicado.

Continúa señalando que de los 2.75 millones de trabajadores migrados, dos millones, o sea, el 72%, permanecieron en el mismo giro económico en que se desempeñaban, mientras que 770 mil trabajadores fueron migrados a una actividad productiva diferente; alrededor de cuatro de cada diez personas salieron de empresas prestadoras de servicios de personal para migrar a empresas de transformación, construcción y comercio.¹⁰

En otra parte del informe se señala que: “Si bien, en términos de la reforma, se elimina el suministro de personal vía subcontratación, se pueden prestar servicios especializados, por lo que es previsible que algunas empresas transformen su actividad con el propósito de prestar este tipo de

outsourcing a empresas reales”. (Comunicado de prensa), 2021. En esta parte se sigue el comunicado emitido por el IMSS. <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/389>

8 Idem.

9 Id.

10 Id.

servicios”.¹¹ El Instituto seguirá dando seguimiento a la reforma, para observar a la recomposición de estas empresas y asegurar el cumplimiento de la reforma.

Se informa además que “se simplificaron los procesos de sustitución patronal, se flexibilizó la migración de trabajadores que pudieran estar incapacitados y se puso a disposición de las empresas un nuevo sistema a través del cual las empresas contratistas van a poder presentar la información de sus contratos y trabajadores al Seguro Social, de una manera simplificada”.¹²

De la anterior información se advierte que en el mismo año en que entró en vigor la reforma en materia de subcontratación se inició el proceso de reivindicación de las garantías de seguridad en el empleo, así como del goce de derechos y prestaciones derivadas de la relación de trabajo.

Un año después, según comunicado del IMSS publicado el 22 de agosto de 2022¹³, se incrementó a 2.9 millones el número de trabajadores que migraron de una empresa de prestación de servicios a una empresa real y, tuvieron un incremento del 27.4% en su salario base de cotización, lo que significó un aumento de su salario base de cotización de \$469 a \$597. En el caso de las mujeres el aumento fue del 29%.

Esto, señala el comunicado referido, “confirma un buen resultado en relación con los tiempos de la implementación de la reforma y significa que los patrones: I) entendieron las implicaciones de la misma y II) realizaron en tiempo y forma el ajuste de plantillas laborales”.¹⁴ Se informa también en el comunicado que: “la Reforma no generó distorsión alguna en el mercado laboral formal; es decir, no ocasionó un incremento de bajas”.¹⁵

Consideración final

Las variaciones en el Derecho del Trabajo, constituyen adaptaciones a la realidad de la vida; se dan como consecuencia de los cambios en los modelos económicos y del desarrollo tecnológico que generan nuevas técnicas de producción, y se encuentran determinadas por la aparición de fenómenos

¹¹ Id.

¹² Id.

¹³ Instituto Mexicano del Seguro Social. “Resultados sobresalientes de la Reforma en materia de subcontratación laboral a un año de su entrada en vigor” (Comunicado de prensa), 2022. En esta parte se sigue el comunicado emitido por el IMSS. <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202208/429>

¹⁴ Idem.

¹⁵ Id.

o sucesos que han significado revoluciones científicas y tecnológicas, y por otra parte, nuevas formas de desarrollo y de dependencias económicas entre las naciones.

El problema que deriva de estas adaptaciones o cambios en la legislación laboral es de fondo y tiene que ver con el giro o sentido que tomen.

Los principios protectores de la clase trabajadora y de la seguridad o estabilidad en el empleo, cualquiera que sea el nivel del puesto de trabajo u ocupación, no deben ser transgredidos por las nuevas tendencias del mercado del trabajo que tiene como principal característica la flexibilidad.

De acuerdo con la tendencia economicista que orientó la reforma a la LFT del año 2012, la flexibilización de las relaciones laborales y de los derechos laborales se materializó con la introducción en la Ley de las formas atípicas de contratación para el trabajo, entre las que destacó la subcontratación, que rompió con la rigidez del derecho del trabajo y sus postulados básicos en defensa y protección de los trabajadores.

Aunque en el artículo 2.º de la LFT se establece que “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”, las disposiciones relativas a la subcontratación introducidas en la LFT con la reforma del 2012, constituyeron una antinomia en relación con el artículo señalado, pues no existió congruencia entre el propósito de propiciar un trabajo digno o decente establecido en el citado artículo y la flexibilización de los derechos laborales que implican los artículos 15 A, 15 B, 15 C, 15 D, y que generaron incertidumbre y precarización del trabajo; se perdió de vista que el derecho a un trabajo digno o decente, como derecho fundamental, debe ser garantizado por el Estado en los términos de los artículos 1.º y 123 constitucionales.

La flexibilización de las relaciones de trabajo mediante la externalización contravino el principio de la seguridad en el empleo y produjo precariedad en el trabajo, lo cual se pretende corregir con la nueva regulación en materia de subcontratación incorporada a la LFT en su reforma de 2021.

La reforma a la *Ley Federal del Trabajo* en materia de subcontratación, puede concluirse, ha iniciado un camino de reivindicación de derechos laborales y de la seguridad social, según se desprende de la información proporcionada por el IMSS en los comunicados referidos en este trabajo.

Los principios de la justicia social son básicos y deben mantenerse, ya que el Derecho del Trabajo se caracteriza como un derecho para desigua-

les, que debe proyectarse hacia el futuro como un derecho en expansión, esencialmente tutelar de los trabajadores, teniendo como principios básicos y como finalidad conseguir el equilibrio entre el trabajo y el capital y conseguir, así mismo, la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Sumario

Introducción	80
Nociones preliminares	80
La subcontratación de trabajadores	83
a) La subcontratación en la reforma a la LFT de 2012	83
b) La subcontratación en la reforma a la LFT de 2021	85
Algunos logros de la reforma a la LFT de 2021 en materia de subcontratación	87
Consideración final	89

Referencias

1. Organización Internacional del Trabajo, CINTERFOR <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>
2. Somavía, Juan, El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana, Ed. OIT, Ginebra, 2014, p. 12. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
3. Idem.
4. Escobar Toledo, Saúl, La subcontratación: una relación laboral multiforme, Ed. Red de Mujeres Sindicalistas y Fundación C&A, México, 2020, pp. 10-15.
5. DOF, Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 30/11/2012, disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0
6. DOF, 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, 23/04/2021, disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0
7. Instituto Mexicano del Seguro Social, “Migran 2.7 millones de trabajadores del outsourcing a empresas reales”. (Comunicado de prensa), 2021. En esta parte

se sigue el comunicado emitido por el IMSS. <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/389>

8. Idem.
9. Id.
10. Id.
11. Id.
12. Id.
13. Instituto Mexicano del Seguro Social. “Resultados sobresalientes de la Reforma en materia de subcontratación laboral a un año de su entrada en vigor” (Comunicado de prensa), 2022. En esta parte se sigue el comunicado emitido por el IMSS. <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202208/429>
14. Idem.
15. Id.

Sobre el autor

Carlos Sergio Quiñones Tinoco es doctor en Derecho por la Universidad Juárez del Estado de Durango; profesor-investigador adscrito al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UJED; miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I; Catedrático de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UJED