

Análisis de las implicaciones de las reformas legales en la subcontratación de servicios en México

Viviam Alejandra León Izquierdo¹, Fabiola de Jesús Mapén Franco², Wilver Méndez Magaña³

^{1,2,3} Universidad Juárez Autónoma de Tabasco/División Académica de Ciencias Económico Administrativas

RESUMEN:

El objetivo del presente artículo es analizar las implicaciones de las reformas legales en la subcontratación de servicios en México. En abril de 2021 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación reformas a la legislación mexicana en materia de subcontratación, con el objetivo de mejorar la situación de empleados del país, puesto que la subcontratación vulnera los derechos de las personas, estos cambios implican la reestructuración de los servicios de subcontratación en las empresas corporativas.

Para conocer lo anterior, se realizó una investigación documental de los comunicados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, además de revisiones en repositorios como Scielo, Redalyc y Dialnet. Los resultados evidenciaron que los cambios en la reforma de subcontratación están orientados hacia la regulación fiscal en materia de contratación de servicios especializados, siendo beneficiado el Estado mexicano en la recaudación de impuestos, pero no se garantiza el beneficio hacia los derechos laborales de una verdadera reforma laboral en México.

PALABRAS CLAVES: subcontratación, servicios especializados, derechos laborales, trabajadores

ABSTRACT: The objective of this article is to analyze the implications of legal reforms in the outsourcing of services in Mexico. In April 2021, reforms to Mexican subcontracting legislation were published in the Official Journal of the Federation, with the aim of improving the situation of employees in the country, since subcontracting violates the rights of individuals, these changes involve the restructuring of subcontracting services in corporate companies.

The results showed that the changes in the subcontracting reform are oriented toward tax regulation in the area of contracting specialized services, being benefited the Mexican State in the collection of taxes, but the benefit to labor rights of a real labor reform in Mexico.

KEY WORD: Outsourcing, Specialized services, labor rights, workers.

Date of Submission: 20-07-2023

Date of Acceptance: 03-08-2023

I. INTRODUCCIÓN

La subcontratación no es un tema nuevo, desde hace muchos años se ha implementado, desde la contratación de niños en trabajos agrícolas a mediados del siglo XIX hasta la actualidad. De acuerdo con Zavala-Villalón & Vidal-Molina (2019), América Latina es la región con mayor subcontratación en el mundo, después de Europa y Norteamérica con empresas extranjeras.

En algunos países de Latinoamérica se han implementado cambios en la subcontratación internacional, sin embargo, lo que tienen en común las prácticas de estas subcontrataciones, son las precarias condiciones en las cuales los trabajadores prestan su servicio a la empresa, razón por la cual los países han implementado reformas regulatorias en las cuales se consideran los derechos de los trabajadores.

En cuanto a la perspectiva de México, mediante la subcontratación internacional busca el crecimiento y estabilidad económica, mediante instrumentos de política económica, la flexibilidad laboral tiene el objetivo de buscar incentivar la contratación de personal, disminuyendo los costos laborales, de esta manera se atrae la inversión extranjera, siendo un incentivo que el gobierno promueve para atraer inversión.

En México, el día 23 de abril del 2021 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación la reforma sobre subcontratación, el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, el Código Fiscal de la Federación, entre otras leyes, que tienen por objeto establecer la prohibición de la subcontratación de personal y permitir la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social, esto implica la reestructuración de los servicios de subcontratación en las empresas corporativas.

Esta reestructuración tiene gran impacto en el área corporativa de la empresa, puesto que obliga a las empresas a realizar una revisión y reestructuración de su objeto social y de sus contratos. Además, los requerimientos para la celebración de un contrato de subcontratación representan no solo una carga excesiva de obligaciones de información para las partes, sino que las convierte en vigilantes recíprocas del cumplimiento de la ley, a su vez, el empresario necesita considerar un equipo multidisciplinario de especialistas quienes le ayuden a reestructurarse para prestar o subcontratar servicios especializados dentro de la legalidad.

De manera que el presente estudio tiene como finalidad analizar los elementos implicados en los servicios de subcontratación, siendo la empresa corporativa que contrata la mano de obra, mediante empresas encargadas de la subcontratación, las cuales son el intermediario, entre el trabajador subcontratado y la empresa que utilizará los servicios efectivos del trabajador, los cambios generados en la reforma afectan a estos elementos puesto que tiene que cumplir con las obligaciones establecidas en las reformas, de acuerdo a las estrategias que implemente las empresas corporativas podría ser una nueva razón para trabajar en la cultura de la prevención al interior de la empresa, en el caso de los trabajadores esta reforma está enfocada a la protección a los derechos de los trabajadores y la recaudación de impuestos, mientras que las empresas encargadas de la subcontratación deben considerar los cambios que conllevan cumplir con las obligaciones establecidas en la reforma.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Concepto del *outsourcing* y sus consecuencias en diferentes perspectivas

La subcontratación empresarial también denominada “descentralización productiva”, “externalización” o “exteriorización de servicios” o comúnmente como *outsourcing*, consiste en que una empresa evade la operación de determinadas actividades o etapas relacionadas a su ciclo de producción, para confiar esta responsabilidad a otra empresa o sujetos independientes (Fernández & Sánchez, 2019).

De igual manera Camargo (2019), considera que la subcontratación se refiere al personal que no depende de la razón social, sino que es suministrado por un tercero mediante servicios profesionales, científicos y técnicos, el personal es contratado por honorarios o comisión sin sueldo base, es decir, un trabajador independiente. Battistini, (2018) resalta que la subcontratación tiene el propósito de adjudicar múltiples responsabilidades a diferentes empresas contratistas, para quedar liberada de dichas tareas y poder enfocarse en su máximo esfuerzo en el giro principal de la empresa.

De esta manera, el *outsourcing*, se relaciona con el desarrollo de la producción capitalista con la finalidad de aumentar la producción y elevar la tasa de ganancia, donde los países en desarrollo adoptan las pautas de los países industrializados, como sucedió con los cambios en las formas de producción mundial a partir de la década de los ochenta del siglo XX, donde la subcontratación empezó en la fabricación de bienes y posteriormente en los servicios (Romero, et al., 2018).

Estos cambios se presentaron en gran parte de las empresas transnacionales, aquellas que trajeron desde sus lugares de origen, tecnologías ya amortizadas en sus casas matrices, se constituyeron, desde sus inicios en contratistas del Estado, al cual proveían de los insumos necesarios para las grandes obras de infraestructura, para los servicios públicos o para las grandes organizaciones estatales de producción de insumos. Puesto que la provisión de estos insumos estatales era realizada desde el exterior, debido a que el país no contaba con la tecnología suficiente para tales desarrollos, fue necesario adaptar la tecnología para esa producción (Fernández & Sánchez, 2019).

De esta manera, muchas de las pequeñas empresas familiares fueron las que se encargaron de diseñar y fabricar los insumos y partes; necesarios para adaptarse a la maquinaria importada por las transnacionales, logrando con ello que estas últimas pudieran proveer aquello que las firmas estatales requerían, formando una red de producción, en la que se articulaba el Estado, las grandes compañías transnacionales y por medio de la subcontratación, las medianas y pequeñas empresas básicamente nacionales (Fernández & Sánchez, 2019).

Sin embargo, este cambio con el posfordismo, en donde se tuvo lugar de un crecimiento generalizado de las economías de los países centrales. El capitalismo industrial, con su patrón de desarrollo fordista entró en crisis a principios de 1970, enfrentando un aumento sin precedentes de la competencia en los mercados internacionales y generando presiones hacia gobiernos y empresas por flexibilizar los mercados de trabajo, para mantener el ritmo de la acumulación (Zavala-Villalón & Vidal-Molina, 2019).

La segmentación de los procesos productivos estimuló el crecimiento de las actividades de subcontratación en países en desarrollo, sobre todo en los que existían condiciones para disminuir costos de producción, incrementar los niveles de productividad y acceder a los mercados más importantes del mundo (Martínez, 2018).

Analizando cómo los modelos de producción capitalista (taylorismo, fordismo, toyotismo) modificaron los sistemas de gestión de trabajo y producción, el modelo toyotismo se centraba en la búsqueda de flexibilidades productivas, así como mecanismos que se enfocaran en reducir los costos para favorecer la competitividad en los mercados ante la globalización, como lo fue la subcontratación de actividades esto implicó desvalorizar la fuerza de trabajo bajo una reestructuración productiva de acumulación flexible, caracterizada por privatización de

servicios, desregulación de política económica, predominio progresivo del capital financiero, promoción de la tercerización y precarización de la seguridad de ingresos del empleo (Battistini, 2018; Zavala-Villalón & Vidal-Molina, 2019).

De igual manera, la subcontratación de servicios eliminó departamentos internos, eligiendo comprar en el mercado determinadas funciones que no se relacionan con su centro de negocio, estos servicios eliminados abarcaron tanto a personal calificado como no calificado, es decir, trabajadores con un perfil académico profesional en diversos ámbitos y trabajadores con un perfil más rutinario o escasa capacitación (Romero, et al., 2018).

Otra consecuencia de esta contratación, implica que el personal no remunerado o el contratado por terceros, reducen el potencial crecimiento económico de un país porque no incrementa el valor agregado, esto se debe a que no percibe el salario o las prestaciones, además representa la adquisición de un servicio externo que registra como parte de insumos intermedios (Camargo, 2019).

2.2 La Reforma en materia de los servicios de subcontratación en México

En México se han generado estrategias para el impulso de la economía y generación de empleo, soportadas por políticas económicas, mismas que incluyen instrumentos de política industrial, buscando impulsar la industrialización del país, un ejemplo de ello es el acuerdo político "Pacto por México", el cual tenía el propósito de transformar la estructura productiva, basado en política industrial, pero no cubrió los empleos necesarios para absorber la demanda de la población en busca de trabajo (Del Castillo, et al., 2020).

La política económica puede alcanzar un nivel macro, dependiendo del alcance que se logra sobre la composición del mercado de trabajo, pudiendo incidir en él, a través de la flexibilización laboral, en la cual se busca incentivar la contratación de más trabajadores mediante la reducción de costos laborales, el abaratamiento del despido y la flexibilización de las modalidades de contratación o la creación de regímenes laborales especiales, cabe destacar, que las políticas orientadas a la tracción de inversión extranjera contribuyen a la generación de empleos y con ello, a la competitividad entre las empresas con respecto a las condiciones laborales que ofrecen a los trabajadores, donde las nacionales llegan a caer en precariedad laboral (Del Castillo, et al., 2020).

En México la subcontratación internacional se presentó ante la crisis del patrón de la época fordista y la integración de una nueva etapa de división internacional del trabajo, en 1965 se implementó el Programa de Industrialización Fronteriza, esto consistía en la instalación de maquiladoras en la frontera norte del país, debido a la competencia internacional donde las empresas procuraban ser competitivas y rentables se consolidó la industria maquiladora como una opción de subcontratación internacional más importante relacionado al ámbito económico, puesto que se impulsaba el crecimiento económico de la región, mediante la modernización de la estructura productiva, la generación de empleos calificados y la mejora en los ingresos de la población de esa región. Por esta razón se convirtió en un pilar de la política industrial incentivando su expansión en otras regiones del país (Martínez, 2018).

Así la búsqueda para desarrollar la economía, ha promovido la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED), incentivando su ingreso con costos bajos en los procesos productivos, de esta forma, mientras que se instalaron industrias maquiladoras en Tijuana en 1990, en el caso de Guanajuato es uno de los estados que en 2014, presenta un nivel medio de flexibilidad laboral, asimismo se encuentra entre los siete estados principales que reciben la IED, dirigida principalmente a la industria automotriz (Del Castillo et al., 2020).

En el caso de la reestructuración productiva en el estado de Jalisco originada durante los años ochenta, provocó un esquema de trabajo distinto al tradicional (contratos colectivos, antigüedad, prestaciones, horarios fijos, etc.) a uno de flexibilidad del empleo con una relación laboral sin contrato colectivo, sin seguridad ni estabilidad en el trabajo, estableciéndose la industria electrónica la que más se ha optado por subcontratar a través de las Agencias de Colocación (Martínez, 2018).

La subcontratación en la industria, se vislumbra una línea de análisis crítico en el que se cuestiona el impacto beneficiario de la subcontratación laboral la cual responde generalmente a los intereses de las empresas, entre ellos busca escapar a las cargas fiscales y sociales asociadas con el trabajo dependiente; así como mantener una relación laboral precaria, así como de disponer de los trabajadores con total informalidad (Balcázar, 2021).

De esta manera, en septiembre de 2019 la Secretaría del Trabajo, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Servicio de Atención Tributaria (SAT), la Procuraduría Fiscal, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), realizaron el primer operativo de inspección a la subcontratación, con la intención de supervisar el correcto cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, con el cual se evidencia que los trabajadores no generan antigüedad y que no son partícipes del reparto de utilidades; que no reciben aguinaldo, prima vacacional, y que están imposibilitados de ejercer libremente sus derechos colectivos, donde el derecho a la negociación colectiva y a la organización sindical también es un derecho que se va limitando a través de esta figura de la subcontratación (STPS, 2021).

Con la finalidad de combatir la defraudación fiscal que sobre todo afecta a los trabajadores el día 12 de noviembre de 2020 el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Andrés Manuel López Obrador presentó la iniciativa de Ley contra la subcontratación también conocida como outsourcing la cual se presentó ante la Cámara de Diputados¹ (Guerrero, 2020).

La iniciativa presentada por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Andrés Manuel López Obrador propone lo siguiente:

- Regular la subcontratación de personal, esto radica en prohibir la contratación que consiste en que un contribuyente proporcione o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.
- Servicios especializados, lo cual permite y supervisa la prestación de servicios especializados que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica del beneficio de los mismos, para lo cual se deberá de solicitar autorización a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)
- Las Agencias de colocación, podrán intervenir en el proceso de contratación como puede ser el reclutamiento, entrenamiento, capacitación, entre otros, pero en ningún caso el intermediario será considerado como patrón.
- Sanciones, sobre este punto se espera que estas sean más severas para aquellos contribuyentes que incumplan, se procederá como delito de defraudación fiscal, no se permitirá que dichas erogaciones sean deducibles de impuestos y se asignaran multas para quienes no cumplan (Guerrero, 2020).

Debido a esto, el 5 de abril del 2021 se llevó a cabo una reunión entre el presidente de México, miembros de su gabinete y representantes de los sectores obrero y empresarial, con la finalidad de erradicar la violación a los derechos de los trabajadores tales como antigüedad, estabilidad en el empleo, subregistro en el Seguro Social, reparto de utilidades, daño a la hacienda pública, por ser una figura de evasión de pago de impuestos, afectación a los Institutos de Seguridad Social, precisamente por registrar a los trabajadores por debajo de lo que realmente ganan y que significaba también una competencia desleal para las empresas que cumplen, que respetan los derechos de los trabajadores y que pagan los impuestos (STPS, 2021; Balcázar, 2021)

En la reforma de 2012 la regulación en materia de subcontratación mantuvo su vigencia hasta abril de 2021, donde se presentó una nueva reforma para crear el régimen de la prestación de servicios u obras especializadas, pero no se establece quién será el responsable de otorgar la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) a los trabajadores, si la empresa contratante como patrón, la empresa proveedora de servicios especializados o la empresa contratante como responsable solidaria (Brito, et al., 2022; Morales A., 2022).

De esta manera, el día 23 de abril del 2021 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, el Código Fiscal de la Federación, entre otras leyes, que tienen por objeto establecer la prohibición de la subcontratación de personal y permitir 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 (Balcázar, 2021).

Estos cambios implican que se prohíbe la subcontratación de personal, es decir, la transferencia de trabajadores propios hacia otra empresa, así como de aparecer como patrones sin tener ninguna actividad productiva. Por lo tanto, las empresas deberán transferir y reconocer como trabajadores propios a todos aquellos que realizan las actividades principales, relacionadas con su objeto social y actividad económica preponderante (STPS, 2021).

Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó el 24 de mayo de 2021 en el Diario Oficial de la Federación, el acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios o ejecuten obras especializadas. El documento detalla que se podrá considerar como especializados aquellos servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba (STPS, 2021).

El registro también es obligatorio para aquellas empresas que presten servicios u obras complementarias o compartidas en un mismo grupo empresarial, siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Las personas físicas o morales que deseen incorporarse al registro de la STPS, deberán precisar el servicio que prestan o el tipo de obra que van a ejecutar, y por cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y proporcionar los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional (STPS, 2021).

Ante las circunstancias, para algunos empresarios las medidas han resultado drásticas y radicales, consideran que encarecerán los costos laborales y que impedirán la flexibilidad organizacional que requieren muchos negocios. Por otra parte, partiendo de que el empleo es un bien social, la reforma a la legislación restituye

¹ El 12 de noviembre de 2020 el Ejecutivo Federal presentó a la Cámara de Diputados la “Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado”.

la dignidad de los trabajadores y tiene la voluntad de recuperar los derechos laborales básicos que se habían vulnerado a causa de las prácticas desleales de la subcontratación de algunas empresas (Brito, et al., 2022).

En materia legislativa, es un logro en favor de los trabajadores y se espera que se transite hacia una nueva justicia laboral. Se confía en que los avances legislativos se pongan en marcha en el ámbito laboral y que las instancias encargadas de hacer valer la justicia laboral los adopten. No obstante la regulación en las diferentes leyes no resolvió el problema de la simulación de las relaciones laborales, el subregistro, la evasión y el cumplimiento de obligaciones patronales (Brito, et al., 2022; Morales, 2022).

En relación a las reformas a las leyes de seguridad social, se mencionan algunas de las implicaciones jurídicas por ejemplo: no se logró la homologación conceptual, puesto que en las leyes de seguridad social el término “subcontratación” no aparece, se flexibilizó la regulación en materia de obligaciones, donde ahora se excluye a la contratista de proporcionar información a la que estaba obligada, mientras se amplía el plazo a la contratista de los servicios y obras especializadas para que en forma cuatrimestral presente sus obligaciones patronales, son medidas para el mejor procesamiento de la información y control por parte del IMSS y del INFONAVIT (Morales, 2022).

En materia legislativa, la reforma laboral de 2021 es, en principio, un gran avance para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, pero el reto consiste en hacer efectivo el cumplimiento de la ley, lo que requerirá grandes esfuerzos de inspección, supervisión y aplicación de las sanciones para que esta logre su objetivo (Brito, et al., 2022).

2.3 Las implicaciones de la subcontratación

Entre las materializaciones más destacadas del *outsourcing* se destaca, las franquicias, el recurso a mano de obra puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, el teletrabajo, y, con una presencia muy destacada en grandes empresas y “empresas red” las contrata y subcontratas de obras y servicios (Fernández & Sánchez, 2019).

En la relación jurídica de subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas debemos distinguir dos elementos personales o partes: la beneficiaria o contratante es la persona física (comerciante individual) o jurídica (sociedad mercantil) que va a recibir los servicios especializados o ejecución de obras especializadas de la contratista o prestadora, siempre que los mismos no formen parte de su objeto social ni de su actividad económica preponderante mientras que la contratista o prestadora o en el caso de la Sociedad Mercantil, para que esa sociedad pueda recibir los servicios especializados o de ejecución de obras especializadas es necesario que no formen parte del objeto social de la Beneficiaria, ni de su actividad económica preponderante (Balcázar, 2021).

En principio, el esquema de subcontratación se utiliza de forma complementaria al objeto productivo de las empresas para hacerlas más eficientes, sin embargo, no necesariamente es así, puesto que el personal reclutado tiende a operar directamente en los procesos, como consecuencia el problema llega a funcionar de manera fraudulenta. Donde mejora la competitiva empresarial mediante la dilución de obligaciones contractuales y costos salariales, por otro lado se perjudica la disposición de compra de los empleados ante la caída acumulada de los salarios reales (Camargo, 2019).

Entre las ocupaciones de servicio, como la limpieza o la vigilancia, estas pueden adquirir un rol secundario a diferencia de aquellas actividades relacionadas directamente con la producción de la empresa, la diferencia radica en los mecanismos de reclutamiento y de movilización de mano de obra la cual se aparta de la legislación laboral, ocasionando fraudes laborales los cuales suceden ante la ausencia o debilidad del Estado para controlar este tipo de infracciones (Battistini, 2018).

En el caso de Servicios Empresariales Intensivos en Conocimiento (SEIC), las cuales se encargan de proveer servicios que se caracterizan por utilizar intensivamente el conocimiento y/o las TIC, son servicios que se prestan en tres campos: tecnológicos, investigación y desarrollo, y servicios empresariales, así como la retroalimentación entre cliente y proveedor, además de prestar servicios a cualquier sector económico (Romero, et al., 2018).

Los trabajadores de los SEIC se destacan en su mayoría por poseer educación superior, pero aquellos trabajadores que han logrado colocarse y depender de la razón social donde laboral, no adquieren una alta remuneración y prestaciones sociales, además el mercado laboral les exige una alta especialización y flexibilidad, pero las retribuciones no son compensadas a pesar del conocimiento, creando una desregularización del mercado de trabajo (Romero, et al., 2018).

III. CONCLUSIÓN

La presente investigación muestra como todos los elementos implicados en el servicio de subcontratación se ven afectados de manera favorable o por el contrario perjudica aún más, las situaciones de cada elemento, considerando que la globalización ha establecido la constante competitividad tanto en el mercado empresarial como en el mercado laboral.

Desde la perspectiva corporativa, el *outsourcing* es un mecanismo que las empresas utilizan para reducir costos sobre los procesos o actividades que realizan, además delega actividades superficiales a terceros, pero desde la perspectiva del trabajador como subcontratado se atenta contra los derechos laborales, en relación con la seguridad social, las prestaciones o reparto de utilidades, siendo la empresa contratante la encargada de contratar a trabajadores que realizan el trabajo de la empresa solicitante, de esta manera se evaden impuestos, así como no pagar la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU) ni las aportaciones sociales que le corresponde a cada trabajador.

Por otra parte, se considera el desarrollo de la economía del país, el cual mediante las inversiones extranjeras puede beneficiar a su sociedad, sin embargo, se formula la pregunta considerando la perspectiva del trabajador, ¿cuál es el costo implicado a nivel motivacional por parte del trabajador? Así como la perspectiva por parte de la empresa corporativa ¿cómo se adaptarían las empresas a las reformas establecidas, sin verse afectadas en sus propósitos organizacionales?

Como se describe acerca de la evolución de la subcontratación, no es un tema novedoso, conforme el tiempo se ha modificado su terminología, como: subcontratación, externalización hasta *outsourcing*, pero lo que ha cambiado es la práctica en cada actividad económica, los contratos entre los intermediarios y la empresa corporativa. Y las consideraciones hacían los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- [1]. Balcázar, E. (2021). La subcontratación de servicios especializados ¿es necesaria la reestructuración corporativa? (análisis de los elementos del contrato). *Revista electrónica de divulgación y criminología EXLEGE*(8), 37-56.
- [2]. Battistini, O. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica* (93), 281-318.
- [3]. Camargo F. (2019). El impacto de los esquemas de subcontratación en la expansión del valor agregado y la productividad en la economía de México y sus regiones. *Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial*, 11(2), 67-116. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=431562932007>.
- [4]. Del Castillo, R., López, C., & Cañizares, M. (2020). Dinámica del empleo y subcontratación en Celaya, México: un análisis por sector de actividad económica. *Revista Academia & Negocios*, 5(2), 69-84.
- [5]. Fernández, F., & Sánchez, S. (2019). Trabajadores inmersos en procesos de subcontratación transnacional ¿qué protección hay desde el plano internacional? *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* (156), 1383-1406.
- [6]. Guerrero, J. (12 de noviembre de 2020). Iniciativa de reforma en materia de subcontratación (Outsourcing). Obtenido de ContadorMX: <https://contadormx.com/2020/11/12/iniciativa-de-reforma-en-materia-de-subcontratacion-outsourcing>.
- [7]. Morales, A. (2022). Iniciativa de reforma en materia de outsourcing. En A. Rodríguez, F. Vela, & C. García, Trabajo, pobreza, pobreza laboral (págs. 109-126). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- [8]. Morales, M. (2022). Subcontratación laboral Reformas en materia de seguridad social. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 34, 221-239. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.34.16737>
- [9]. Romero, J., López, V., & Sánchez, G. (2018). Las condiciones laborales en la industria de los servicios empresariales intensivos en conocimiento (SEIC). *Análisis Económico*, 33(83), 145-175.
- [10]. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (26 de mayo de 2021). *Reforma en materia de subcontratación*. Obtenido de ¿Qué cambia con la reforma al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo?: <https://www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion?idiom=es>
- [11]. STPS. (21 de enero de 2021). Comunicado 0001/2021. Obtenido de Secretaría del Trabajo y Previsión Social : <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-0001-2021>
- [12]. STPS. (5 de abril de 2021). Prensa. Obtenido de BOLETÍN Número 041/2021: <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-llega-a-acuerdo-historico-sobre-iniciativa-en-materia-de-subcontratacion-entre-los-sectores-obrero-empresarial-y-el-gobierno-de-mexico>
- [13]. Zavala-Villalón, G., & Vidal-Molina, P. (2019). El trabajo bajo el neoliberalismo: subcontratación en una universidad estatal chilena. *Polis Revista Latinoamericana* (54), 167-183. Obtenido de <http://www.polisulagos.cl/>

Viviam Alejandra León Izquierdo, et. al. "Análisis de las implicaciones de las reformas legales en la subcontratación de servicios en México." *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, vol. 12, no. 8, 2023, pp. 28-33. Journal DOI- 10.35629/7722