

# Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

---

## Prácticas ilícitas y propuestas legislativas en torno al outsourcing o trabajo subcontratado

Documento de trabajo núm. 348

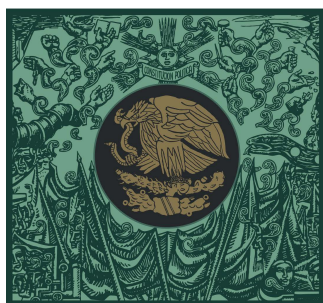


Mayo 2021

---

[www.diputados.gob.mx/cesop](http://www.diputados.gob.mx/cesop)

---



**CÁMARA DE  
DIPUTADOS**  
LXIV LEGISLATURA

---

**CESOP**

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

---

Información que fortalece el quehacer legislativo



**CÁMARA DE  
DIPUTADOS**  
LXIV LEGISLATURA



## Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

*Organización Interna*

Netzahualcóyotl Vázquez Vargas

Director de Estudios Sociales encargado del  
despacho de la Dirección General del CESOP

Enrique Esquivel Fernández  
Asesor General

Ricardo Martínez Rojas Rustrian  
Director de Estudios de Desarrollo Regional

Katia Berenice Burguete Zúñiga  
Coordinadora Técnica

Investigadores

Gabriel Fernández Espejel  
José de Jesús González Rodríguez  
Salvador Moreno Pérez  
Felipe de Alba Murrieta

Apoyo en Investigación

Natalia Hernández Guerrero  
Karen Nallely Tenorio Colón  
Ma. Guadalupe S. Morales Núñez  
Nora Iliana León Rebollo  
Alejandro Abascal Nieto  
Abigail Espinosa Waldo

Alejandro López Morcillo  
Editor

Información que fortalece  
el quehacer legislativo

**CESOP**

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

## **PRÁCTICAS ILÍCITAS Y PROPUESTAS LEGISLATIVAS EN TORNO AL OUTSOURCING O TRABAJO SUBCONTRATADO**

*La figura de la subcontratación en México se encuentra en una fase de transición. Las irregularidades fiscales y el menoscabo a las prestaciones de seguridad social de los trabajadores que caracterizaron al uso ilegal del outsourcing serán causas determinantes para el destino de esta modalidad laboral.*

*José de Jesús González Rodríguez<sup>1</sup>*

### **Antecedentes y contexto**

El fenómeno del *outsourcing* como mecanismo empleado en las sociedades contemporáneas globalizadas para llevar a cabo los procesos de contratación de los recursos humanos ha mostrado un crecimiento constante y generalizado en gran parte de las empresas e instituciones en donde se requiere personal para el desarrollo de sus actividades.

El término *outsourcing* ha sido empleado a manera de sinónimo junto con conceptos como *subcontratación*, *tercerización*, *flexibilidad laboral externa*, *deslaboralización de las relaciones de trabajo* o *trabajo no registrado*, entre otros, términos todos que de manera genérica son empleados para designar la práctica de externalizar los riesgos que los empresarios descargan sobre los trabajadores y las trabajadoras, quienes, sin el apoyo de las garantías del derecho laboral, quedan sometidos a los términos de los contratos del derecho civil.

Así, la subcontratación es un mecanismo por medio del cual una empresa delega la administración de su personal a un tercero, lo cual implica que si una corporación necesita acceder a recursos humanos para desempeñar una labor específica de su proceso productivo se vale de una instancia externa. En ese contexto, esos trabajadores están bajo la dirección de la empresa beneficiaria de sus servicios, pero la titular de las relaciones laborales es la empresa que los contrató originalmente.

A estos procesos se les conoce también como *outsourcing*, aunque este es un término más amplio que engloba, además de la subcontratación laboral, la prestación de otros tipos de servicios que se prestan de manera externa a las empresas sin que

---

<sup>1</sup> El autor es licenciado en Economía y abogado por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, investigador de la Dirección de Estudios de Desarrollo Regional del CESOP. Correo electrónico: [jesus.gonzalez@diputados.gob.mx](mailto:jesus.gonzalez@diputados.gob.mx).

necesariamente se refieran a la administración de personal, como la contratación de servicios de redes, vigilancia o limpieza, aunque de forma constante el término *outsourcing* también ha sido utilizado para describir las actividades de personas dedicadas a la explotación de los trabajadores, a la evasión y elusión fiscal, así como a la defraudación e incumplimiento de las obligaciones de seguridad social.<sup>2</sup>

El presente documento busca aportar información sobre el tema, desagregada en seis apartados. El primero de ellos aborda los rasgos y los alcances generales de la subcontratación en México. En segundo término, se busca presentar datos sobre las implicaciones del uso ilegal de la subcontratación, para posteriormente abordar el tema de las acciones de política pública implementadas por la actual administración en torno al tema. Algunas generalidades relativas a los aspectos fiscales del *outsourcing* se desarrollan previamente a exponer varios de los posicionamientos más destacados de los actores sociales involucrados en torno a este particular. El tema del trabajo legislativo realizado en las cámaras del Congreso con relación al trabajo subcontratado se aborda en la parte final del documento, señalando en dos anexos las características de las iniciativas y de las proposiciones con punto de acuerdo interpuestas en los últimos años acerca de este rubro.

### **Algunos rasgos y alcances de la subcontratación en México**

En nuestro país, esta modalidad de contratación de personal ha sido recurrentemente cuestionada debido a que muchos de los corporativos y empresas abocados a la gestión y reclutamiento de recursos humanos subcontratados evaden el adecuado cumplimiento de las obligaciones fiscales y de seguridad social, como el pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o al Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit) o buscan reducir el costo fiscal de su respectiva nómina mediante un inadecuado manejo de las retenciones del Impuesto Sobre la Renta (ISR).<sup>3</sup>

Incluso, la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió en 2006 la denominada “Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo”, mediante la cual se propuso a los Estados miembros de esa instancia multilateral poner en marcha políticas

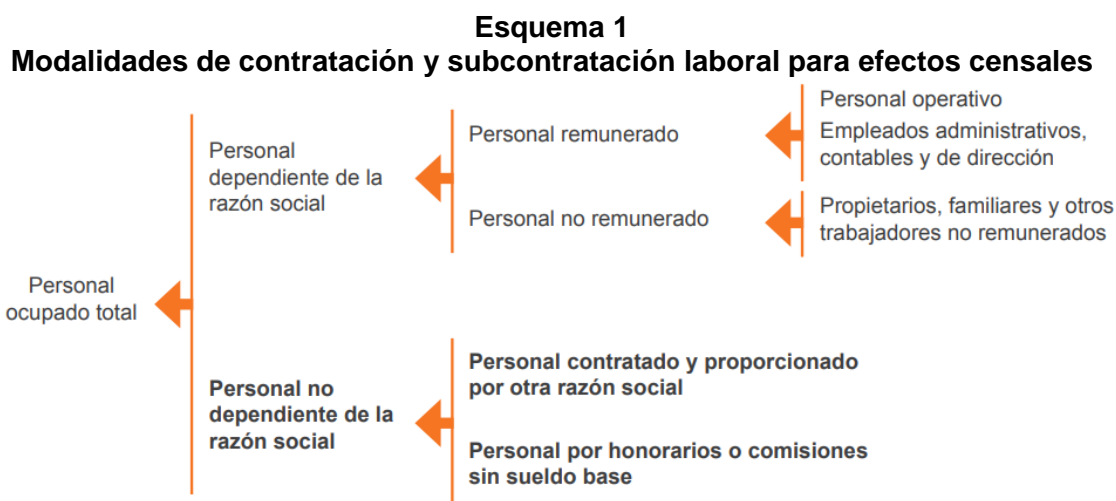
---

<sup>2</sup> Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, A.C., “Marco jurídico de la subcontratación laboral en México”, AMECH, México, 2020.

<sup>3</sup> Las disposiciones que regulan el trabajo subcontratado en México son, fundamentalmente: la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

nacionales de protección efectiva a los derechos de los trabajadores regidos bajo esta modalidad.

El esquema que se incluye a continuación permite identificar las diferentes posibilidades de contratación y subcontratación laboral que son utilizadas para efectos censales en nuestro país. Al personal subcontratado se le denomina “personal no dependiente de la razón social” y, como se aprecia, tal concepto se subdivide en dos rubros: a) *personal contratado y proporcionado por otra razón social*; y b) *personal por honorarios o comisiones sin sueldo base*.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Censos económicos, personal ocupado subcontratado en las unidades económicas, *outsourcing*”, México, Inegi, 2020.

El *outsourcing* en México ha ido desvirtuándose hasta llegar a constituir una práctica que ofrece variados esquemas financiero-contables encaminados a disminuir el costo de la nómina de sus clientes bajo la premisa de utilizar mecanismos de compensación para los trabajadores que prestan sus servicios bajo el amparo de esta modalidad que llegan a tener el efecto de propiciar una menor carga fiscal para las empresas.

En ese contexto, dichas empresas han diseñado esquemas de simulación o elusión fiscal consistentes en el siguiente proceso: a) las empresas facturan a sus clientes bajo el concepto de “servicios de personal” —o algún concepto análogo que pueda deducirse plenamente— tanto para efectos de ISR como del Impuesto Empresarial a Tasa Única; b) esas mismas empresas subcontratan a otras los mismos servicios por medio de prestanombres que residen en otros lugares donde laboren funcionarios fiscales cómplices; c) estas empresas le entregan a sus trabajadores constancias de retenciones fraudulentas

y no enteran al fisco el Impuesto al Valor Agregado (IVA) correspondiente y el importe real de dicho impuesto se destina para devolverle un tanto al cliente original, otro tanto a la empresa de *outsourcing* y otra cantidad, a manera de soborno, a los funcionarios públicos participantes (los cuales son elementos clave en las oficinas de recaudación correspondientes); d) las empresas participantes de esta simulación son liquidadas en plazos que usualmente no rebasan el año desde su constitución.<sup>4</sup>

Al paso del tiempo, algunas de dichas prácticas fueron evolucionando hasta formar parte de complejas estrategias financiero-contables implementadas en algunas empresas proclives al incumplimiento de sus obligaciones fiscales en detrimento de los derechos laborales del personal subcontratado y en abierto desafío a la normatividad.

Por ello, en los últimos años se han llevado a cabo reformas a la normatividad — como las observadas en años anteriores a la Ley del Impuesto Sobre la Renta y a la del Seguro Social— con el objeto de impedir prácticas de elusión impositiva y defraudación por parte de las empresas que llegaron a incurrir en simulación fiscal o en acciones abiertamente delictivas.

En cuanto al surgimiento y evolución de la figura del *outsourcing* en México, el contenido del Cuadro 1 permite identificar los rasgos que caracterizaron las diferentes etapas en las que se implementó dicha modalidad.

**Cuadro 1**  
**Etapas de la figura de la subcontratación laboral en México**

AÑO	RASGOS GENERALES
1970	Contratación de servicios básicos, como limpieza y vigilancia, entre otros. Incursionan empresas consultoras.
1994	Se negocia en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) la tercerización aplicada a procesos industriales como manufactura. Posteriormente permeó en sectores como el financiero, tecnológico y logístico.
2002	Se funda la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), institución que vigila que sus asociados cumplan con las leyes fiscales y laborales del país.
2009	Reforma el artículo 15 A y el segundo párrafo del artículo 75 de la Ley del Seguro Social.
2012	Se reconoce a la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo.
2013	Aumento en el desarrollo de actividades relacionadas con capital humano, procesos fiscales, Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), procesos de negocios, administración y control de proyectos, así como auditoría interna y seguridad en TIC.
2016	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la AMECH, junto con otros, trabajan en la definición de la Norma Oficial Mexicana para el <i>outsourcing</i> , que busca que las empresas de subcontratación cumplan en su totalidad con sus obligaciones patronales, fiscales, de seguridad social, vivienda y ahorro para el retiro, principalmente.

<sup>4</sup> Véase: “Iniciativa que adiciona un inciso a la fracción II del artículo 1A de la Ley del Impuesto al Valor Agregado”, *Gaceta Parlamentaria*, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 14 de octubre de 2010.

2017

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) trabajan para prevenir malas prácticas en el ejercicio de la figura del *outsourcing* (Resolución de la Miscelánea Fiscal 2017).

Fuente: Instituto Mexicano para la Competitividad A.C., “La subcontratación y sus implicaciones en México”, IMCO, México, 2020.

La generalización del uso de la figura de la subcontratación propició que fuera empleada por las empresas para incumplir obligaciones fiscales y de seguridad social. Frente a ello y ante el incremento de dichas prácticas, las organizaciones empresariales del ramo se abocaron a diseñar un catálogo de responsabilidad social patronal en la materia.

Al efecto, la denominada Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, A.C. (AMECH), diseñó un catálogo de prácticas empresariales para el adecuado uso de la subcontratación, el cual consta de tres aspectos esenciales:<sup>5</sup>

- a) *Respeto a los derechos de los trabajadores.* Tanto los contenidos en la Constitución, como en los tratados internacionales, la Ley Federal del Trabajo y los demás ordenamientos jurídicos aplicables.
- b) *Pago del 100% de las cuotas de seguridad social, conforme al salario real de los trabajadores.* Un importante número de empresas tienen como práctica subregistrar el salario de los trabajadores ante el IMSS y en el Infonavit, para disminuir el pago que corresponde a esas instancias y así generar “ahorros” a las empresas, lo anterior a costa de los trabajadores y del erario.  
Así, suele suceder que trabajadores que en realidad perciben un ingreso superior, están registrados con uno o dos salarios mínimos ante el IMSS e Infonavit y reciben “por fuera” una compensación de su salario, lo cual conlleva problemas al momento de solicitar incapacidades, créditos y pensiones ante esas instituciones.
- c) *Pago del 100% de los impuestos, conforme al salario real de los trabajadores.* De manera similar a lo que sucede con el pago de las cuotas de seguridad social, hay empresas que subregistran el salario de los trabajadores ante las autoridades fiscales con el fin de evadir el pago de impuestos.

En la visión del titular del Poder Ejecutivo, la figura de la subcontratación en nuestro país se ha usado como una forma de defraudación fiscal y como una vía para afectar a los trabajadores, ya que —a su decir—, dicha figura legal les niega prestaciones en la medida que, por ejemplo, es una práctica común que los trabajadores sean despedidos al concluir

<sup>5</sup> Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, A.C., “Marco jurídico de la subcontratación ...”, *op. cit.*

un año para ser recontratados posteriormente y así evadir obligaciones laborales, entre otras afectaciones. Al respecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha establecido que el *outsourcing* es un mecanismo que afecta a los trabajadores en sus pensiones, jubilación, fondos de vivienda, liquidaciones, indemnizaciones, despidos, licencias de maternidad, accidentes, incapacidades, reparto de utilidades y antigüedad, al tiempo que impide la organización libre de los trabajadores, así como la negociación colectiva, por ende, la posibilidad de mejoras salariales. Aunado a lo anterior, se considera que esta práctica ha afectado a la hacienda pública, en la medida en que está relacionada con las denominadas “empresas fachada” y “factureras”, que defraudan al fisco y ocasionan afectación a los servicios públicos.<sup>6</sup>

Con relación a lo anterior y para tratar de identificar la magnitud de esta práctica, se adjuntan los datos del Cuadro 2, en el cual, además de incluirse las cifras de la totalidad de las personas ocupadas a escala nacional, se anotan datos correspondientes a diferentes rubros que permiten dimensionar los alcances del mercado de trabajo en nuestro país.

**Cuadro 2**  
**Total de unidades económicas y personal ocupado a nivel nacional**

	Establecimientos	Personal ocupado
<b>Total de establecimientos (universo total nacional)</b>	<b>6,373,169</b>	<b>36,038,272</b>
Establecimientos que iniciaron actividades en 2019	328,348	632,646
Establecimientos con actividades en 2018	6,044,821	35,405,626
Captación por muestreo en área rural	924,571	2,302,084
Captación por recorrido total	5,120,250	33,103,542
Servicios públicos y asociaciones religiosas	285,083	5,970,615
Sector privado y paraestatal por establecimientos	4,835,167	27,132,927
Sector privado y paraestatal por unidades económicas	4,800,157	27,132,927

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Censos económicos, personal ocupado subcontratado en las unidades económicas, *outsourcing*”, México, Inegi, 2020.

Según estimaciones de la Presidencia de la República proyectadas al año 2020, existen alrededor de 4.6 millones de trabajadores en esquemas de subcontratación en nuestro país. Sin embargo, el propio Ejecutivo federal reconoce que no se tienen registros claros al respecto y asevera que la cifra podría ser aún mucho mayor. Sobre este particular, los datos del IMSS permiten saber que el crecimiento anual de la subcontratación en México es de aproximadamente 200 mil trabajadores y que la mitad de este tipo de personal labora

<sup>6</sup> Presidencia de la República, “Presidente López Obrador firma iniciativa para ordenar la subcontratación”, Comunicado conjunto 001/2020, 12 de noviembre de 2020.

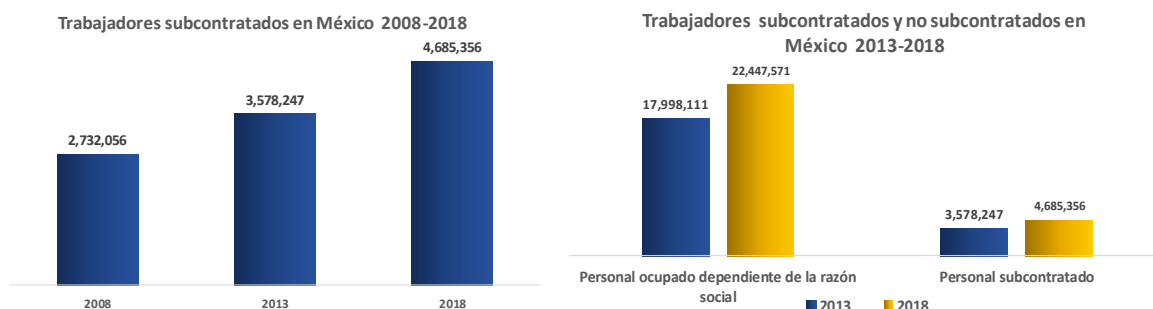


en empresas de más de 250 trabajadores y que se encuentran principalmente en industrias como la manufacturera, el turismo u otros servicios.<sup>7</sup>

Parte de lo anterior se desglosa en las gráficas insertas a continuación, en donde también se muestra la evolución numérica de la referida figura legal entre 2008 y 2018, así como un comparativo del personal subcontratado en México respecto a los trabajadores formales que no están bajo dicho esquema.

Como es posible advertir, en la década 2008-2018 hubo un crecimiento sostenido de quienes fueron contratados bajo esta modalidad.

**Gráfica 1**  
**Trabajadores subcontratados y no subcontratados en México 2008-2018**



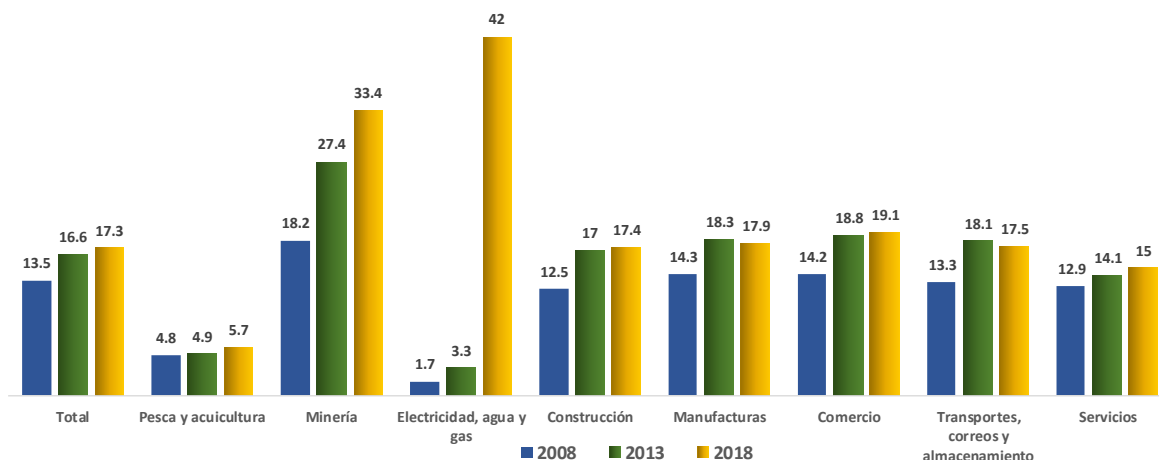
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Censos económicos, personal ocupado subcontratado en las unidades económicas, *outsourcing*”, México, Inegi, 2020.

Para dimensionar la magnitud del mercado de trabajo subcontratado en México se incluyen los datos de la Gráfica 2, que muestra en términos generales los datos porcentuales de los trabajadores que prestan sus servicios bajo esta modalidad en los diferentes sectores económicos que son objeto de clasificación censal en nuestro país.

Como se aprecia, sólo existe un leve descenso en los renglones de manufacturas y transportes, mientras que los restantes conceptos de la clasificación que se muestran en la gráfica indican un constante y sostenido incremento. el cual es notoriamente acentuado en las actividades vinculadas a la electricidad, agua y gas, así como la minería.

<sup>7</sup> *Idem.*

**Gráfica 2**  
**Proporción porcentual de trabajadores subcontratados respecto del total de trabajadores por sector económico 2008-2018**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Censos económicos, personal ocupado subcontratado en las unidades económicas, *outsourcing*”, México, Inegi, 2020.

Un elemento de importancia en la revisión del tema que nos ocupa es el examen cuantitativo de los trabajadores cuya relación laboral se rige al amparo de esta figura jurídica. Al efecto, los datos del Cuadro 3 permiten advertir las cifras comparativas de 2013 y 2018, y la diferencia entre ambas.

Como se ve, los más de 4.6 millones de trabajadores subcontratados en 2018 –que es la fecha más reciente de la que se tienen registros sistematizados– concentran a hombres y mujeres que prestan sus servicios en todos los sectores económicos existentes en el país.

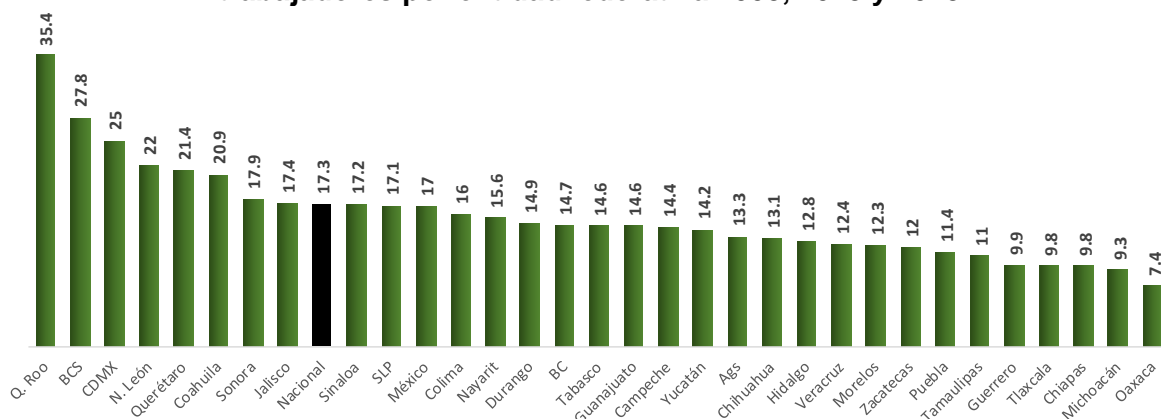
**Cuadro 3**  
**Trabajadores subcontratados por sector de actividad 2013-2018**

Sector de actividad	Personal ocupado no dependiente de la razón social		Diferencia absoluta
	2013	2018	
<b>Total nacional</b>	<b>3,578,247</b>	<b>4,685,356</b>	<b>1,107,109</b>
Electricidad, agua y gas	7,364	90,766	83,402
Pesca y acuicultura	9,158	13,344	4,186
Servicios	1,152,399	1,630,516	478,117
Minería	45,704	63,717	18,013
Manufacturas	926,662	1,164,508	237,846
Transportes, correos y almacenamiento	139,954	174,399	34,445
Construcción	96,988	117,504	20,516
Comercio	1,200,018	1,430,602	230,584

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Censos económicos, personal ocupado subcontratado en las unidades económicas, *outsourcing*”, México, Inegi, 2020.

En cuanto a la presencia del trabajo subcontratado por entidad federativa respecto al total de trabajadores por estado, los datos de la Gráfica 3 indican la relevancia que puede llegar a tener dicha proporción en las diferentes entidades cuyas actividades económicas predominantes están vinculadas a los servicios y las manufacturas, mientras que por el contrario los estados con menor presencia de *outsourcing* registran una actividad significativa en el sector primario.

**Gráfica 3**  
**Proporción porcentual de trabajadores subcontratados respecto del total de trabajadores por entidad federativa 2008, 2013 y 2018**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Censos económicos, personal ocupado subcontratado en las unidades económicas, *outsourcing*”, México, Inegi, 2020.

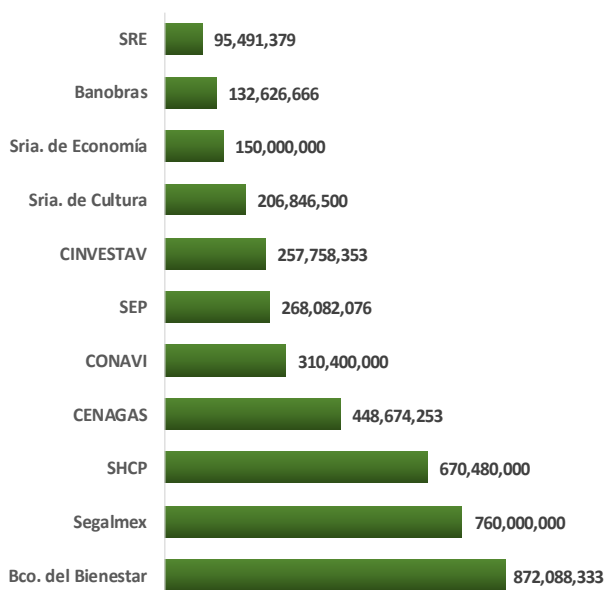
La práctica del trabajo subcontratado se ha extendido inexorablemente a todos los sectores económicos del país, incluso esta modalidad se ha convertido en una herramienta común en las políticas laborales del sector público en los diferentes niveles de gobierno y en los tres poderes de la unión.

En lo que toca a los trabajadores subcontratados que prestan sus servicios para el sector público en el ámbito federal, es de tener en cuenta que entre 2018 y 2020 diferentes dependencias suscribieron alrededor de 3 mil convenios con empresas privadas para la contratación de empleados y subrogación de servicios, pero de dicha cantidad sólo 66 fueron registrados bajo la modalidad de subcontratación de personal en la plataforma gubernamental denominada *Compranet*, donde se advierten las diferentes modalidades de servicios brindados para el sector público bajo el esquema laboral aludido, modalidades que van desde trabajos de mantenimiento y limpieza, hasta servicios de profesionistas financieros e incluso médicos. Así, en los primeros dos años de la actual administración, cerca de 30 empresas canalizaron personal subcontratado al gobierno federal, situación

que llevó al titular del Ejecutivo a asegurar que la subcontratación terminará en este gobierno, aseveración efectuada cinco días después de la presentación de la iniciativa de ley interpuesta por el Ejecutivo ante el Congreso que busca regular dicha figura legal.<sup>8</sup>

De acuerdo con los datos del texto denominado “Panorama de la subcontratación laboral en el gobierno”, se advierte que algunas de sus dependencias que más destinaron recursos a la contratación de *outsourcing* fueron, entre otras, el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero, y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

**Gráfica 4**  
**Algunas dependencias federales que más han pagado a empresas de *outsourcing***



Fuente: Raúl Olmos, “Gobierno de AMLO gasta más de cinco mil MDP en outsourcing”, revista *Punto de vista*, 30 de octubre de 2020.

Algunas de las empresas prestadoras de *outsourcing* más beneficiadas por contratos con el sector público entre 2018 y 2020 fueron las denominadas *Maximovil a Su Servicio*, *We Keep on Moving* y *Sinergia Servicios de Planificación Empresarial*, firmas corporativas a las que se les cubrió en su conjunto más de mil millones de pesos por el pago de servicios de subcontratación, pero el monto total que el sector público debe pagar por los cerca de 3 mil contratos de subcontratación de servicios de personal rebasó en su conjunto los 9.1 mil millones de pesos.<sup>9</sup>

Otras áreas del sector público en donde se han detectado contratos de *outsourcing* fueron las efectuadas con la empresa denominada *MZT Corporativo Ejecutivo*, la cual recibió una asignación de 310 millones de pesos para subcontratar a cerca de 21 mil agentes de aprendizaje del programa *Prepa en Línea*, mientras que otro contrato similar se firmó por parte de Seguridad Alimentaria Mexicana (Segalmex) —que agrupa a Liconsy y

<sup>8</sup> Véase Dora Villanueva, “Panorama de la subcontratación laboral en el gobierno”, en *La Jornada*, 19 de noviembre de 2020.

<sup>9</sup> *Idem*.

Diconsa—. Dicho contrato concentra a más de 3,600 empleados. Por su parte, la Secretaría de Cultura subcontrató la administración de la nómina de 1,600 de los trabajadores adscritos a los programas *Semilleros Creativos* y *Misiones por la Diversidad Cultural*.<sup>10</sup>

### **Implicaciones del uso ilegal de la subcontratación**

Desde su diseño e implementación en el marco legal de nuestro país, la figura de la subcontratación ha sido motivo de recurrentes análisis y frecuentes controversias atendiendo a los efectos de la misma en las percepciones económicas de los trabajadores y al menoscabo de sus derechos de seguridad social.

En la perspectiva de diversos especialistas en el tema, la subcontratación en México ha permitido a las empresas que lo emplean reducir hasta 50% sus costos mediante prácticas de evasión fiscal. En tales prácticas, el patrón subcontrata los servicios de una empresa que provee los trabajadores y mediante estos convenios se simulan relaciones laborales a fin de evitar o reducir artificialmente el pago de impuestos, prestaciones de previsión social o derechos laborales. Bajo esa práctica, empresas contratistas han implementado formas de evasión y/o elusión de obligaciones y responsabilidades laborales, como la omisión del registro de los trabajadores ante el IMSS, Infonavit y el SAT, con lo cual se evitan los pagos respectivos, aunado a la omisión de pagos por previsión social como la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU).<sup>11</sup>

En lo que respecta a los efectos de la subcontratación ilegal para evadir obligaciones en materia de Infonavit, primero debe tenerse presente que al cierre de 2019 existía en el país un total de 1 millón 023 mil patrones obligados al pago de cuotas patronales en materia de vivienda, de los cuales 86% cumplieron en forma oportuna con tales aportaciones y que otros 370 mil incluso cumplieron de forma óptima con el pago de dichas cuotas, pagando en su conjunto las aportaciones para casi 21.6 millones de trabajadores. Del total de esos trabajadores, cerca de 4.2 millones tienen actualmente un crédito con el Infonavit y para

---

<sup>10</sup> Véase “Iniciativa que adiciona el artículo 7 bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional”, *Gaceta Parlamentaria*, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 1 de diciembre de 2020.

<sup>11</sup> Alfredo Sánchez-Castañeda, Carlos Reynoso-Castillo *et al.*, “La subcontratación: un fenómeno global: estudio de legislación comparada”, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, UNAM, 2016.

finis de 2019 las aportaciones patronales a dicha institución ascendieron a 247 mil millones de pesos, cantidad 7.5% superior a la registrada en 2018.<sup>12</sup>

En ese contexto, los efectos del *outsourcing* ilegal para evadir obligaciones en materia de Infonavit se presentan en dos vertientes: a) *Traslado de plantillas de personal a empresas intermediarias*, lo cual origina un impacto en la estabilidad y en la antigüedad laboral de los trabajadores y junto con ello lo que coloquialmente se conoce como enmascaramiento de salarios, que es la práctica de subregistrar el monto real de las percepciones de los trabajadores; y b) *Elevar, de manera artificial, la competitividad de una empresa*, lo cual se traduce en competencia desleal para el resto de las empresas del ramo que no utilizan *outsourcing*.<sup>13</sup>

Las consecuencias para los trabajadores del uso de la subcontratación y de la evasión de obligaciones en materia de vivienda han sido señaladas por el propio Infonavit. En primer término, se hace referencia al retraso o incluso a la eliminación del acceso al crédito respectivo, además los trabajadores tardarían más o nunca podrían calificar para tener acceso a un crédito de vivienda, ya que por tales causas dicha institución ha dejado de colocar cerca de 46 mil créditos anuales, cantidad que representó alrededor de 13% de los créditos colocados en 2019. Junto con ello, se ha hecho mención de otras consecuencias de la subcontratación por la evasión de obligaciones relacionadas con el Infonavit, las cuales se traducen en un menor ahorro para el retiro por cada trabajador afectado y la elevación de la incidencia de cartera vencida por inestabilidad laboral.<sup>14</sup>

De la misma forma, ha sido motivo de reiteradas denuncias la inveterada práctica de que aprovechando la precarización laboral, las empresas que usan el *outsourcing* recurren al despido masivo de trabajadores en las últimas semanas del año a fin de que a éstos no les sean cubiertos sus respectivos aguinaldos o sus primas vacacionales.

Sobre el particular, destaca el acuerdo suscrito recientemente por el gobierno federal con los sectores obrero y patronal relativo a las empresas que utilizan *outsourcing* y su manejo de nóminas de personal, para que de manera inmediata dejen de desarrollar prácticas irregulares perjudiciales para los trabajadores, como la recurrente estrategia de darlos de baja masivamente en diciembre y recontratarlos unas semanas después. En ese

---

<sup>12</sup> Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, “Reforma en materia de subcontratación”, Parlamento abierto, presentación en la Cámara de Diputados, Infonavit, febrero 2020.

<sup>13</sup> *Idem.*

<sup>14</sup> *Idem.*

contexto, el IMSS, el Infonavit y el Servicio de Administración Tributaria (SAT) han exhortado a las empresas que hacen uso de estas prácticas a evitarlas, haciéndoles saber que en caso de comprobarse la comisión de irregularidades se procederá por la vía administrativa o penal.<sup>15</sup>

Así, el denominado “Acuerdo tripartita entre el sector empresarial, el sector obrero y el gobierno de México respecto a la subcontratación”, establece que al tiempo que se compromete a resolver el problema de los abusos derivados de la subcontratación, plantea también la necesidad de resolver el problema vinculado al cálculo y entrega del reparto de utilidades bajo un esquema “justo, equitativo y que evite la discrecionalidad en su pago”.<sup>16</sup>

Junto con lo anterior, son de considerarse también otras formas de incumplimiento empresarial relacionadas con el incumplimiento de la retención y pago del Impuesto Sobre la Renta y otros conceptos complementarios (contravenciones tributarias en los rubros de: gratificaciones, tiempo extraordinario y pagos por días de descanso trabajados, indemnización por riesgos o enfermedad, jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias, reembolso de gastos médicos y otros, fondos de ahorro, primas de antigüedad, primas de retiro, indemnizaciones, primas vacacionales, primas dominicales y viáticos, entre otros conceptos). Los rubros anteriores se suman a las irregularidades detectadas en materia de omisiones de pagos por concepto de *outsourcing* mencionados anteriormente.

En ese contexto, la Universidad Autónoma Chapingo llevó a cabo una investigación acerca del tema de la evasión fiscal efectuada por los patrones por irregularidades en el pago del Impuesto Sobre la Renta de los sueldos y salarios en México. Entre los diferentes hallazgos efectuados, se analizó el promedio de evasión per cápita en los diferentes sectores de actividad económica en el país. Los resultados indican, por una parte, que los cuatro rubros en donde la evasión está más acentuada son: a) la dirección de corporativos; b) los servicios educativos; c) la información en medios masivos, y d) las actividades de gobierno. En dichas actividades, el promedio de evasión por persona en un año fluctúa entre 6 mil y 8 mil pesos.

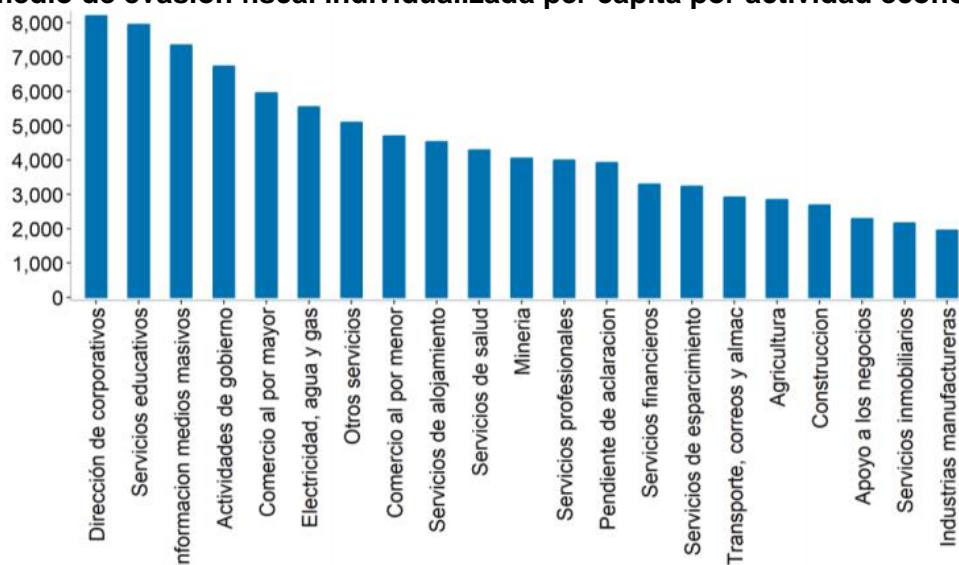
---

<sup>15</sup> Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, “Inicia proceso de diálogo sobre subcontratación y reparto de utilidades”, Comunicado de prensa, Profedet, México, 9 de diciembre de 2020.

<sup>16</sup> *Idem*.

La anterior vertiente de análisis se puede apreciar en los datos contenidos en la Gráfica 5, misma que contiene los diferentes renglones económicos examinados y los montos de evasión.

**Gráfica 5**  
**Promedio de evasión fiscal individualizada per cápita por actividad económica**



Fuente: Universidad Autónoma Chapingo, Departamento de Estadística Matemática y Cómputo, “Evasión del ISR en sueldos y salarios”, México, UACH, 2018.

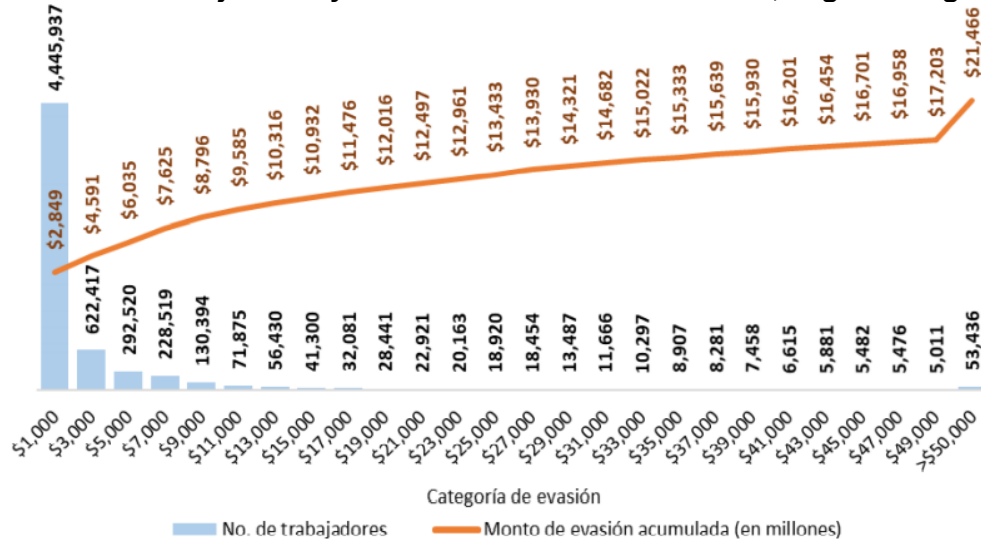
Continuando con la misma argumentación, es posible señalar que si se examinaran los datos de la evasión fiscal individualizada en materia de sueldos y salarios de las cuentas de los trabajadores en México, tales datos a primera vista podrían ser considerados como poco significativos o irrelevantes en la contabilidad nacional de una economía en su conjunto, pero si dichos montos se examinan de manera acumulada e integral, las cifras de evasión fiscal adquieren su verdadera dimensión y es entonces cuando se logra identificar parte del daño patrimonial ocasionado al Estado por la evasión fiscal de los empleadores solamente por concepto de omisiones en el pago de impuestos por sueldos y salarios de sus trabajadores.

Así, las irregularidades en el cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los empleadores —sólo en materia de sueldos y salarios— indican, según lo consigna la investigación denominada “Evasión del ISR en sueldos y salarios” de la Universidad Autónoma Chapingo, un incumplimiento del pago de ISR de nómina por una cantidad de



21.4 mil millones de pesos en 2017 —incluyendo la evasión por *outsourcing*—.17 Parte de lo anterior puede apreciarse en la Gráfica 6.

**Gráfica 6**  
**Número de trabajadores y monto anual de evasión fiscal, según categoría**



Fuente: Universidad Autónoma Chapingo, “Evasión del ISR en sueldos y salarios”, México, Departamento de Estadística Matemática y Cómputo, UACH, 2018.

Los datos obtenidos por la Universidad Autónoma Chapingo aludidos anteriormente indican que el total de cuentas individuales involucradas en actos de evasión fiscal en materia de sueldos y salarios en el periodo aludido —incluyendo la evasión por *outsourcing*— rebasa los 6.1 millones y que 72% de tales cuentas evade menos de 2,000 pesos anualmente. En el otro extremo, sólo 0.87% de las cuentas individuales evaden más de 50 mil pesos anuales —cerca de 4,263 millones de pesos— de evasión fiscal de los patrones responsables de declarar correctamente tales obligaciones.<sup>18</sup>

De manera recurrente han existido argumentos que destacan las consecuencias negativas que para efectos recaudatorios reviste la figura legal del *outsourcing* en nuestro país, existiendo coincidencia en señalar que dicha modalidad legal constituye una mala práctica que se instituyó para reducir las cargas fiscales de las empresas, las cuales han adoptado este modelo, cuyos efectos en el ámbito fiscal repercuten de manera considerable en la hacienda pública.

En la perspectiva de la Procuraduría Fiscal de la Federación (PFF), las autoridades hacendarias han empezado a perseguir y revisar los esquemas de *outsourcing* que

<sup>17</sup> Universidad Autónoma Chapingo, “Evasión del ISR en sueldos y salarios”, México, Departamento de Estadística Matemática y Cómputo, UACH, 2018.

<sup>18</sup> *Idem*.

presentan características dudosas y para ello se han coordinado con el SAT, la Procuraduría Fiscal de la Federación (PFF), la Unidad de Inteligencia Financiera, la STPS, el IMSS y el Infonavit, con el objeto de combatir esta práctica que afecta no sólo la recaudación fiscal, sino a los trabajadores en sus prestaciones laborales, de seguridad social y de vivienda.<sup>19</sup>

La subcontratación laboral ha sido caracterizada para efectos fiscales por el titular de la PFF como una modalidad legal que ha evolucionado hasta convertirse en una herramienta para eludir o erosionar la base de la contribución. Lo anterior debido —entre otras cosas— a la omisión del pago de la participación de las utilidades de los trabajadores y porque permitió la creación de estructuras legales que facilitaron la reducción de la retención y pago de impuestos, así como las contribuciones de seguridad social, constituyéndose en un vehículo para la simulación de operaciones ante el fisco federal.<sup>20</sup>

Según el texto denominado “Combate del *outsourcing* o subcontratación laboral”, divulgado recientemente en la *Revista de la Procuraduría Fiscal de la Federación*, ante el aumento dado en los últimos tiempos de empresas de *outsourcing* que han adoptado la defraudación fiscal como su forma de vida, las autoridades fiscales se han abocado a la detección de los casos en que el uso de este esquema se traduce en conductas delictivas y eso ha llevado a que dicha práctica haya sido considerada como actividad vulnerable en los términos de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y las disposiciones contenidas en el artículo 69-B del Código Fiscal de la Federación, denominadas comúnmente como operaciones simuladas efectuadas por Empresas que Deducen Operaciones Simuladas (EDOS) y Empresas que Emiten Comprobantes Fiscales de Operaciones Simuladas (EFOS).

Asimismo, en lo referente a las eventuales infracciones que son resultado del inadecuado registro y manejo fiscal de la subcontratación laboral, es oportuno tener presente la existencia de diferentes disposiciones legales al respecto. Una de ellas es el denominado *Criterio Normativo 19/CFF/N*, que señala los supuestos de infracción relacionados con la obligación de presentar la información sobre el pago, retención, acreditamiento y traslado del IVA en las operaciones con proveedores, situación que se relaciona con el contenido del artículo 81, fracción XXVI del Código Fiscal de la Federación,

---

<sup>19</sup> Carlos Romero Aranda, “Combate del *outsourcing* o subcontratación laboral”, *Revista de la Procuraduría Fiscal de la Federación*, año 1, núm. 2, enero-junio, México, SHCP, 2021.

<sup>20</sup> *Idem*.

mismo que establece las infracciones relacionadas con la presentación de declaraciones, como el hecho de no proporcionar la información a través de los medios, formatos electrónicos y plazos establecidos.<sup>21</sup>

En complemento de lo anterior, debe tenerse presente el contenido del artículo 32, fracción VIII de la Ley del IVA, mismo que —entre otras cosas—, señala como conductas infractoras el no proporcionar la información relacionada con las operaciones de subcontratación laboral correspondiente al Impuesto al Valor Agregado que el contratista haya trasladado a cada uno de sus clientes, así como el que pagó en la declaración mensual respectiva.

Por lo tanto, en los casos que los contribuyentes hayan infringido las conductas señaladas, transgreden las disposiciones del artículo 81, fracción XXVI, del Código Fiscal de la Federación, mismo que prevé como conducta infractora el no cumplir con los requerimientos de las autoridades fiscales para presentar las declaraciones, las solicitudes, los avisos o las constancias que exijan las disposiciones fiscales. Igualmente, pueden resultar aplicables para sancionar las irregularidades fiscales suscitadas en la práctica del *outsourcing* las disposiciones previstas en el artículo 32, fracción VIII, de la Ley del IVA, así como las contenidas en los artículos 108 y 109 del Código Fiscal de la Federación, cuya pena puede alcanzar más de 13 años en el caso de los delitos calificados.

Junto con lo señalado, son de considerar también los denominados “Criterios no Vinculatorios” formulados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Servicio de Administración Tributaria, mismos que, entre otras cosas, hacen del conocimiento del contribuyente las prácticas fiscales indebidas —como el inadecuado registro fiscal de la subcontratación o su eventual manejo doloso o simulado—; pueden llegar a ser constitutivas del delito de defraudación fiscal o de defraudación fiscal equiparada.<sup>22</sup>

Los datos del cuadro incluido a continuación permiten identificar las cantidades de dinero —en moneda nacional y en divisas—, que a febrero de 2020 han sido bloqueadas por conducto de la Unidad de Inteligencia Financiera de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a las empresas vinculadas a las prácticas de *outsourcing* ilegal en nuestro país.

---

<sup>21</sup> Véase Compilación de Criterios Normativos, “Anexo 7 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018”, *Diario Oficial de la Federación*, 27 de diciembre de 2017.

<sup>22</sup> Criterios no vinculatorios de la SHCP y el SAT, *Diario Oficial de la Federación*, 29 de diciembre de 2017.

Según la UIF, las 10 empresas incluidas integran una red de empresas simuladoras en el ramo de la subcontratación, a las que les fueron bloqueadas en diferentes cuentas bancarias cantidades superiores a los 100 millones de pesos y más de 373 mil dólares. Parte de lo anterior se aprecia en el siguiente cuadro.

**Cuadro 4**  
**Bloqueo de cuentas bancarias de empresas vinculadas al *outsourcing* ilegal**

Empresa	Caso/Asunto	Monto Bloqueado en MN.	Monto Bloqueado en USD	Monto Bloqueado en Euro	Delito predicado
1		3,940,896.13	-	-	Red de empresas simuladores
2		12,579,835.85	31,298.24	-	
3		37,359,712.24	335,968.71	-	
4		3,205,027.29	4,995.92	15.44	
5	EFOS	32,138,489.48	1,100.60	-	
6		1,781,998.43	-	-	
7		662,293.32	-	-	
8		1,727,375.24	-	-	
9		6,236,723.48	-	-	
10		1,902,498.69	-	-	
<b>Total Montos Bloqueados</b>		<b>101,534,850.15</b>	<b>373,363.47</b>	<b>15.44</b>	

Fuente: Unidad de Inteligencia Financiera, “*Outsourcing* ilegal, modelo de riesgo, casos de análisis”, UIF-SHCP, presentación en el foro “Reforma en materia de subcontratación laboral, *Outsourcing*”, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, febrero de 2020.

### Acciones de política pública

En cuanto a las acciones de política pública implementadas para combatir las prácticas ilegales de *outsourcing* en nuestro país, es de tener en cuenta, en primer lugar, la integración de una instancia denominada “Grupo de Trabajo contra la Subcontratación Ilegal”, el cual está conformado por las Secretarías de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y la de Trabajo y Previsión Social (STPS), junto con el IMSS y el Infonavit.

Al efecto, la propia Administración Pública Federal ha identificado tres modalidades de subcontratación ilegal en nuestro país: a) la constitución de empresas fachada; b) la facturación de operaciones simuladas, y c) el *outsourcing* abiertamente ilegal.

En ese sentido, a enero de 2020, las autoridades responsables del combate a dicha práctica habían presentado un total de 51 denuncias relacionadas con ese ilícito (31 de ellas relacionadas con el funcionamiento de “empresas-fachada”, 15 denuncias

presentadas con motivo de facturación de operaciones simuladas y cinco más ligadas a casos de *outsourcing* ilegal).

Junto con lo anterior, se ha señalado que las primeras acciones del mencionado “Grupo de Trabajo contra la Subcontratación Ilegal” consistieron en siete operativos especiales de inspección a grandes empresas relacionadas con los rubros de hotelería, servicios informáticos, farmacéutico, *call center*, minería y producción de alimentos y como resultado de ello se detectaron alrededor de 10 mil trabajadores subcontratados ilegalmente, así como 36 empresas subcontratistas involucradas.<sup>23</sup>

Las primeras actividades de inspección gubernamental enfocadas al combate de dicha práctica (septiembre-diciembre 2019), permitieron detectar alrededor de 1,200 empresas con posibles esquemas de subcontratación ilegal, negociaciones en donde laboraban más de 862 mil trabajadores con probable afectación en sus derechos laborales y de seguridad social, situación que hizo necesaria la participación de la Procuraduría Fiscal de la Federación, la cual solicitó el inicio del procedimiento legal respectivo en los términos de la legislación fiscal y penal aplicable.<sup>24</sup>

Por su parte, diversos datos dados a conocer por la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), de la SHCP sobre el tema, señalan —a enero de 2020— la existencia de 3,070 reportes de operaciones financieras inusuales relacionadas con la subcontratación laboral ilegal, cuyas características y rasgos distintivos se resumen en el cuadro adjunto a continuación.

#### Cuadro 5

##### **Rasgos distintivos en las operaciones de empresas vinculadas al *outsourcing* ilegal**

Realizan operaciones por montos inusualmente elevados en efectivo.
La empresa se encuentra ilocalizable tanto telefónicamente como en el domicilio registrado.
Recibe recursos para disponerlos de inmediato por cheques a favor de personas físicas sin relación aparente.
Sus operaciones difieren con su perfil declarado.
Manejo y operación de grandes cantidades en breves periodos.
Triangulación de recursos entre varias empresas de reciente creación, algunas en liquidación.
Envío recurrente de transferencias internacionales en dólares por altas cantidades a múltiples países.
Comparte domicilio con múltiples personas físicas y morales.
Uso de cuentas bancarias como “cuenta puente” declarando “ingresos en ceros”.
No hay forma de determinar la actividad real de la cual provienen sus ingresos.
No existe congruencia en los casos de cambio del objeto social.
Las operaciones no son congruentes con su actividad.
Cambios en su perfil transaccional financiero.

<sup>23</sup> Secretaría de Hacienda y Crédito Público, “El gobierno de México, a través de la SHCP, combate la subcontratación ilegal”, SHCP, Comunicado núm. 006, México, 15 de enero de 2020.

<sup>24</sup> *Idem*.

## Cuadro 5

### Rasgos distintivos en las operaciones de empresas vinculadas al *outsourcing* ilegal

Pago de cheques en efectivo por altas cantidades.

Sus representantes legales o sus accionistas tienen características de prestanombres.

Triangula recursos con diversas empresas alertadas.

Coincidencias de domicilio con múltiples personas morales.

Envío de recursos a personas físicas con características de prestanombres.

Disposición de recursos mediante cheques con importes fraccionados y retiros en efectivo por montos inusualmente elevados sin causa justificada.

Contratación inusual y excesiva de traslado de valores.

Contar con un “domicilio fachada”.

Triangulación de recursos con empresas simuladoras enlistadas en el SAT.

Fuente: Elaboración con datos de la Unidad de Inteligencia Financiera, “Outsourcing ilegal, modelo de riesgo, casos de análisis”, UIF-SHCP, presentación en el foro “Reforma en materia de subcontratación laboral, *Outsourcing*”, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, febrero de 2020.

Por otra parte, debe señalarse que, como consecuencia del proceso de negociaciones entre el sector público, la iniciativa privada, representantes de organizaciones de trabajadores y miembros del Congreso de la Unión en torno a la iniciativa del Ejecutivo federal sobre trabajo subcontratado, a inicios del mes de abril se llegó a un acuerdo sobre su regulación normativa.

El acuerdo alcanzado comprende, entre otras cosas: a) la prohibición de la subcontratación de personal; b) la regulación de la subcontratación de servicios especializados distintos del objeto social y de la actividad económica preponderante de la empresa contratante; c) el registro ante la STPS y la inscripción al padrón público de las empresas de subcontratación de servicios y obras especializados; d) la responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento; e) el otorgamiento de un plazo de tres meses para que los trabajadores subcontratados pasen a formar parte de la nómina del patrón real.<sup>25</sup>

Adicionalmente al tema del *outsourcing*, se llegó a un acuerdo sobre el tema del reparto de utilidades, creando dos modalidades para el cálculo del reparto. Con esta fórmula se busca eliminar la discrecionalidad y se lograría un incremento de 156% en el monto del reparto de utilidades a los trabajadores.

El acuerdo sobre la regulación del *outsourcing* fue suscrito por representantes de organizaciones obreras como la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC), la Federación Nacional de Sindicatos

<sup>25</sup> Véase Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Se llega a acuerdo histórico sobre iniciativa en materia de subcontratación entre los sectores obrero, empresarial y el gobierno de México”, Boletín 41/2021, México 5 de abril de 2021.

Independientes, la Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos, el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

Igualmente, el acuerdo fue avalado por el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (Concanaco-Servytur) y la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin). Junto con las mencionadas agrupaciones, respaldaron la propuesta los coordinadores de las Juntas de Coordinación Política del Senado de la República y de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.<sup>26</sup>

El Congreso de la Unión —inicialmente por medio de la Cámara de Diputados—, se abocaría a incorporar los términos del acuerdo al dictamen que se llegue a elaborar sobre la iniciativa correspondiente presentada por el titular del Poder Ejecutivo para su análisis y eventual aprobación.

### **Aspectos fiscales de la subcontratación laboral**

En cuanto a las connotaciones fiscales de la figura de la subcontratación, es necesario hacer diferentes señalamientos que nos permitan identificar sus rasgos más destacados.

Varios estudios se han efectuado en distintas fechas acerca del tema, uno de los cuales fue elaborado por la empresa de consultoría especializada KPMG, la cual como punto inicial de referencia ha expresado que es necesario asumir que la subcontratación laboral no debe verse como una estrategia para reducir artificialmente el número de trabajadores contratados, simular contratos ficticios o evadir el pago de impuestos y contribuciones sociales, sino que dicha figura debe examinarse en la perspectiva de las reformas a la Ley Federal del Trabajo efectuadas en 2012, las que —a decir de la empresa de consultoría aludida— permitieron en su momento una mejor definición de los requisitos de este tipo de contratos laborales facilitando: *a)* la deducción del gasto para el ISR; *b)* el acreditamiento del Impuesto al Valor Agregado (IVA) pagado; *c)* el impuesto estatal sobre la nómina, y *d)* en casos más extremos, asumir la responsabilidad del patrón con respecto

---

<sup>26</sup> Por parte de la Administración Pública Federal suscribieron el convenio los titulares de la STPS, de la SHCP, del SAT, del IMSS, del Infonavit y de la Procuraduría Fiscal de la Federación.

a los trabajadores contratados. Para KPMG el perfeccionamiento de la fiscalización del *outsourcing* permitió la participación de la SHCP, del SAT, del IMSS, del Infonavit, de los gobiernos de los estados y de la STPS.<sup>27</sup>

Como consecuencia de las reformas a la normatividad del trabajo de 2012, se llevaron a cabo diferentes adecuaciones normativas al marco tributario. Unas de las más destacadas en esos años fueron las disposiciones contenidas en la miscelánea fiscal aplicable a partir de 2017, mismas que establecieron como requisito —para quienes contrataban trabajadores bajo la modalidad de *outsourcing*— que sus recibos de nómina (comprobantes fiscales digitales por Internet o CFDI de nómina) deberían contener el registro federal de contribuyentes (RFC) del contratante, junto con un desglose del tiempo que el trabajador destinó para los beneficiarios de sus servicios, así como detallar el lugar en que fue prestado el servicio; además, se estableció la exigencia de que una copia de estos comprobantes de nómina fueran adjuntados a la factura que el contratista presentara al beneficiario para el cobro de sus servicios.<sup>28</sup>

Otras de las modificaciones normativas de esas fechas relacionadas con la subcontratación se incluyeron en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, mismas que se sumaron a las normas en materia fiscal y de prevención de actividades ilícitas contenidas en la Ley del Infonavit, en la Ley Federal del Trabajo, en las leyes del ISR y del IVA, en la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (conocida como "Ley Antilavado") y en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.<sup>29</sup>

Se ha señalado que en 2017 se registraron en el país 71,441 contribuyentes que utilizaron el *outsourcing* como una medida de registro fiscal, calculándose que 64% de esos contribuyentes tuvo su domicilio en la Ciudad de México, en el Estado de México, Oaxaca, Jalisco, Puebla y Yucatán.<sup>30</sup>

Por otra parte, se ha identificado que las irregularidades relacionadas con la figura de la subcontratación se han vuelto una práctica común en México, la cual está ocasionando una disminución extraordinaria en la recaudación de recursos en el país. Sobre el particular,

---

<sup>27</sup> KPMG, "*Outsourcing* de servicios de personal, cumplimiento fiscal para prevenir riesgos", serie *Estructura financiera, fiscal y legal*, KPMG, México, 2017.

<sup>28</sup> *Idem*.

<sup>29</sup> Véase Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, "La subcontratación laboral en el marco de la nueva legislación del trabajo", Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, 2019.

<sup>30</sup> *Idem*.



la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), con base en un estudio de la *Staffing Industry Analysts* en 2016, señaló que existían alrededor de 900 empresas que ofrecían el servicio de subcontratación, de las cuales sólo 337 estaban registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 100 estaban dadas de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y únicamente 40 pagaban impuestos.<sup>31</sup>

En complemento de lo anterior se tiene que considerar que en nuestro país aproximadamente 71.7 millones de personas no tienen acceso a la seguridad social, lo que representa 57.3% del total de la población y que una quinta parte de las personas trabajadoras labora bajo el esquema de *outsourcing*, razones por las cuales la principal afectación que genera la subcontratación ilegal de personal en México es la evasión en el pago de las contribuciones de: a) Impuesto Sobre la Renta (deducciones falsas, retener y no enterar); b) Impuesto al Valor Agregado (acreditamiento indebido), y c) cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit.<sup>32</sup>

Debe recordarse que los delitos fiscales relacionados con actos de simulación laboral o subcontratación ya pueden ser sancionados, como el utilizar datos falsos para acreditar o disminuir contribuciones.

Sin embargo, se ha insistido en la necesidad de contar con una calificativa penal particularizada en virtud de la grave afectación ocasionada a la recaudación del Estado mexicano, situación que tendría que ir en la misma dirección de las reformas de noviembre de 2019 efectuadas a la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, a la Ley de Seguridad Nacional, al Código Nacional de Procedimientos Penales, al Código Fiscal de la Federación y al Código Penal Federal, que entre otras cosas establecen la prisión preventiva oficiosa y penas agravadas a los casos de subcontratación y simulación de contratación de servicios especializados realizados por: 1) cualquier grupo de tres o más personas, que se dedique a ofrecer, planear, asesorar o ejecutar esquemas ilegales que tengan como fin dañar al fisco federal, lo cual será perseguido como delincuencia organizada; 2) cualquier empresa o persona que haya recurrido a estos esquemas ilegales, será perseguida penalmente por la comisión de delitos fiscales calificados.

---

<sup>31</sup> Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, “Cómo saber cuáles son las empresas de *outsourcing* legales en México”, Boletín, AMECH, México, 11 de marzo de 2020.

<sup>32</sup> Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del ISR y de la Ley del IVA, *Gaceta Parlamentaria*, 12 de noviembre de 2020.

## Posturas y cuestionamientos

Como consecuencia del debate legislativo y mediático generado en torno a la eventual modificación del marco normativo del trabajo subcontratado, a últimas fechas se han divulgado distintos posicionamientos sobre los alcances de la reforma a la normatividad sobre el tema.

A las diferentes propuestas presentadas ante el Congreso de la Unión por conducto de legisladores de diferentes grupos parlamentarios se suma la iniciativa promovida por el titular del Poder Ejecutivo federal que busca la prohibición de la figura legal de la subcontratación y que para tales efectos pretende la reforma a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley del Seguro Social, a la Ley del Instituto de Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, al Código Fiscal de la Federación, a la Ley del Impuesto sobre la Renta y a la Ley del Impuesto al Valor Agregado.<sup>33</sup>

Dicha propuesta fue presentada ante la Cámara de Diputados en noviembre pasado y ha puesto nuevamente en el centro del debate el tema del *outsourcing*, propiciando el intercambio de puntos de vista de académicos, empresarios, sindicatos, organizaciones sociales, medios de comunicación y redes sociales, así como de ciudadanos y trabajadores en lo individual.

Los actores políticos que se han manifestado contrarios a la desaparición o la reformulación de la figura de la subcontratación en nuestro país han expresado diferentes razonamientos que comprenden aspectos económicos, fiscales y de competitividad internacional, que en su perspectiva propiciarían afectaciones a la planta productiva nacional al funcionamiento del mercado de trabajo en las diferentes regiones del país.

Entre las voces que han expresado su desacuerdo con una eventual desaparición o replanteamiento del *outsourcing* se encuentran la Asociación de Industriales Latinoamericanos (AILA) y la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin), instancias que aseguran que la desaparición o prohibición de esta modalidad laboral impactará la competitividad de la economía del país, al tiempo que se trastocará la competitividad de México porque “los esquemas burocráticos y la regulación hacen que nuestro sistema tributario sea complejo”.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> *Idem.*

<sup>34</sup> Enrique Hernández, “Prohibición del *outsourcing* trastoca competitividad de México, alertan industriales”, en *Forbes*, 3 de diciembre de 2020.

En la misma dirección, diversas empresas trasnacionales que forman parte del denominado Consejo Ejecutivo de Empresas Globales (CEEG) incluso han manifestado su intención de salir del país en caso de que el Congreso de la Unión llegue a prohibir el *outsourcing* e incremente el monto a pagar por concepto de reparto de utilidades.

De acuerdo con un comunicado de prensa emitido por el corporativo en referencia, el cual agrupa a cerca de 50 empresas multinacionales, el CEEG está “haciendo una evaluación profunda de cuál es el costo total del empleo en los países en los cuales operamos”, señalando de manera expresa dicho consejo que en caso de darse una rigidez excesiva en los mecanismos de subcontratación, adicionado a pagos exorbitantes por participación de las utilidades de los trabajadores, no sólo podrían comprometer sus planes de inversión y reinversión en México, sino también impulsar una reubicación de parte de sus operaciones en otros países.<sup>35</sup>

La organización señalada aglutina a cerca de 50 empresas multinacionales que, según su propio decir, concentran 40% de la inversión extranjera directa que opera en México, generando 10% del producto interno bruto (PIB) del país y creando alrededor de 500 mil empleos directos y 1.5 millones indirectos, al tiempo que producen 11% de las exportaciones totales del país. El Consejo Ejecutivo de Empresas Globales está conformado con empresas globales tan destacadas como AT&T, American Express, Bayer, Bosch, British Petroleum, Cargill, Caterpillar, Citybanamex, DHL, Dupont, Daimler, Exxon Mobil, Fedex, General Motors, General Electric, Holcim, HSBC, Iberdrola, Nestlé, Grupo Modelo y Toyota, entre otras.<sup>36</sup>

De forma coincidente, el Grupo Salinas, por medio de su presidente, consideró que la nueva propuesta para regular la subcontratación laboral es sumamente perjudicial, ya que “incrementa el costo de la burocracia y entorpece las actividades productivas, que ahora serán criminalizadas”, y que “atenta contra el libre comercio y la voluntad de las partes, no garantizando que los actuales evasores y abusivos sean detenidos y castigados”.

Para el mencionado corporativo, el hecho de que una empresa preste servicios a otra no tiene absolutamente nada de malo, por más básicos o complejos que dichos servicios sean, sino que, por el contrario, la subcontratación laboral es una práctica muy

---

<sup>35</sup> Consejo Ejecutivo de Empresas Globales, “Comunicado CEEG PTU”, *Mesas de diálogo respecto a los efectos en el reparto de utilidades por la reforma en materia de subcontratación*, México, 25 de enero de 2021.

<sup>36</sup> Véase: Consejo Ejecutivo de Empresas Globales, ¿Qué es el Consejo Ejecutivo de Empresas Globales? Disponible en [www.ceeg.mx](http://www.ceeg.mx) (consulta: 29 de marzo de 2021).

sana que a su juicio debe de extenderse a más empresas y servicios para que la economía sea cada vez más competitiva. Para el Grupo Salinas, el SAT y una parte del sindicalismo en México, se han ocupado en satanizar a las empresas de *outsourcing*, al señalar que incumplen con sus obligaciones laborales y acusándolas de evasión de impuestos, así como descalificando dicha actividad, como si todas las empresas que prestan este tipo de servicios de intermediación laboral operaran de manera corrupta.<sup>37</sup>

En la visión del mencionado consorcio, las irregularidades observadas como resultado de la generalización de la práctica de la subcontratación fueron propiciadas por el SAT, institución que —a su juicio— fue incapaz de impedir los abusos por parte de algunas empresas proveedoras de tales servicios, por lo que para cubrir esta falta ahora se pretende castigar a los usuarios legítimos de estos servicios e imponer una enorme carga regulatoria a las empresas. Así, para el Grupo Salinas, las anomalías advertidas en el ámbito fiscal derivadas de la subcontratación fueron causadas por corrupción en el servicio tributario y no como consecuencia del marco legal existente, ya que las facultades de auditoría del SAT le permiten detectar y someter a las empresas de *outsourcing* culpables de malversar los impuestos retenidos y de la evasión del pago de ISR.<sup>38</sup>

## Trabajo legislativo

El tema del trabajo subcontratado ha sido objeto de constante análisis desde hace años en las cámaras del Congreso. Las iniciativas presentadas sobre ese particular han perseguido desde la eliminación total del *outsourcing* hasta el replanteamiento de sus alcances en términos de simples adecuaciones de carácter fiscal, administrativo o de seguridad social.

Recurrentemente, legisladores pertenecientes a diversas expresiones políticas han planteado la necesidad de adecuar el marco legislativo que norma al trabajo subcontratado y los aspectos de carácter tributario y de seguridad social inherentes al mismo y para tales efectos han buscado la generación de los consensos legislativos que les permitan la aprobación de tales propuestas.

Como un complemento del presente texto se adjuntan, al final del mismo, dos anexos que concentran información sobre las diferentes iniciativas de reforma a la

---

<sup>37</sup> Roberto Noguez, “Propuesta para regular el *outsourcing* es perjudicial: Salinas Pliego”, en *Forbes*, 30 de noviembre, 2020.

<sup>38</sup> *Idem*.

normatividad aplicable presentadas ante ambas cámaras desde el año 2000 hasta la fecha. De igual manera, se incluye un cuadro de información que concentra las proposiciones con punto de acuerdo que versan sobre el tema que nos ocupa y que fueron promovidas por los legisladores de las diferentes bancadas que integran esta soberanía legislativa.

En ambos concentrados de información se incluyen datos sobre la fecha de su presentación, la instancia que promueve tanto la iniciativa como la proposición respectiva, así como el estatus de su situación legislativa.

Destaca por su importancia la iniciativa presentada por el titular del Poder Ejecutivo federal en noviembre de 2020, la cual busca la modificación de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto sobre la Renta y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Entre otras cosas, la iniciativa busca: 1) prohibir la subcontratación de personal; 2) regular que no se considere como subcontratación de personal a la prestación de servicios especializados; 3) obligar al empleador a formalizar los contratos laborales bajo condiciones de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo; 4) definir la figura de intermediario, como persona física o moral que interviene en la contratación de personal; 5) determinar los casos de la sustitución patronal; 6) sancionar a aquellas personas que utilicen o se beneficien de la subcontratación de personal; 7) estipular la responsabilidad solidaria en casos de subcontratación; 8) verificar convenios entre el IMSS, Infonavit y la STyPS para intercambio de información sobre contratos; 9) definir en materia fiscal los esquemas legales de subcontratación de personal; 10) considerar defraudación fiscal la utilización de esquemas simulados de prestación de servicios especializados; 11) condicionar la deducción de pagos para ISR; y, 12) definir los casos en que se podrá acreditar el IVA por los servicios u obras especializadas.

Además de las características de la iniciativa presidencial enunciadas anteriormente, otras de las propuestas que se han presentado al respecto van desde la eliminación de esta modalidad laboral, pasando por la regulación de las condiciones del trabajo subcontratado para los trabajadores del sector público. Algunas iniciativas más, presentadas sobre el mismo tema, buscan implementar variantes como las siguientes: a) que sea la STPS la instancia que emita las disposiciones que permitan cumplir con los derechos de los trabajadores subcontratados; b) que las responsabilidades patronales serán para quienes reciban los servicios del trabajador, sin importar quiénes aparezcan

como patrones; c) que serán sujetos de aseguramiento al IMSS todas las personas que presten servicios subcontratados; d) instaurar mecanismos para retener el IVA en la subcontratación laboral; e) responsabilidad solidaria de los patrones en el cumplimiento de obligaciones laborales de trabajadores subcontratados en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas, o mixtas, f) limitar la subcontratación de trabajadores del campo por medio de intermediarios, entre otras propuestas.

## Comentarios finales

Como nunca antes, desde la época de su creación, la figura de la subcontratación en México se encuentra en una encrucijada, misma que en buena parte es resultado de décadas de irregularidades fiscales y como consecuencia del significativo menoscabo a las prestaciones de seguridad social en perjuicio de los trabajadores de nuestro país.

El abuso de las ventajas y ganancias que el empleo de dicha modalidad laboral permitía a los empleadores, generó pingües beneficios de carácter tributario y laboral que rebasaron la ética empresarial y colocaron en los linderos de la ilegalidad a quienes obtuvieron incesantes provechos de esta modalidad de trabajo.

Los retos del Poder Legislativo en torno a la regulación de esta figura legal van delineados con base en la necesidad de conservar los consensos generados en la firma del acuerdo en materia de subcontratación suscrito entre empresarios, organizaciones de trabajadores y el gobierno federal.

Por otra parte, los desafíos inmediatos a los que se enfrenta la Administración Pública Federal en torno al tema serán en buena parte determinados por la capacidad que deberá desarrollar la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para poder llevar a cabo las tareas de inspección suficientes a nivel nacional que garanticen el adecuado cumplimiento de los acuerdos suscritos sobre el tema, así como las normas legales que llegue a promulgar el Congreso al respecto.

Igualmente, las tareas de fiscalización por parte de las autoridades hacendarias a las empresas prestadoras del servicio de *outsourcing* se verán inmersas en un proceso de intensa actividad para asegurar el adecuado cumplimiento de las normas legales y administrativas que lleguen a expedirse como consecuencia de la prohibición de la subcontratación de personal, así como de la regulación de la subcontratación de servicios especializados.

Parte del compromiso social que deberán mostrar las empresas como consecuencia del acuerdo firmado con sindicatos, legisladores y el gobierno federal se verá reflejado en la integración a su nómina real —en un plazo de tres meses—, a los millones de trabajadores subcontratados que prestan actualmente sus servicios a consorcios industriales, sociedades, compañías, bancos, corporativos, oficinas, empresas y negociaciones de todo tipo en todo el territorio nacional.

Así, el alcance y la dirección de las reformas legislativas sobre la figura de la subcontratación en México estarán determinadas por los consensos que logren conservarse al seno del Congreso y por la necesidad de visualizar un escenario en el que al mismo tiempo que se generan y conservan los empleos que requiere una economía postrada por los efectos de la pandemia, se pueda garantizar la salvaguarda de los derechos y prestaciones de los trabajadores de este país.

### Anexo 1

#### Propuestas de reforma a la normatividad relacionada con el tema de la subcontratación presentadas en ambas cámaras del Congreso de la Unión entre las legislaturas LX-LXIV

Denominación	Objetivo	Origen de la iniciativa, fecha de presentación y estatus
Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto que la contratación de empleados vía <i>outsourcing</i> no eluda el cumplimiento del marco jurídico laboral ni la adquisición de responsabilidades en materia del trabajo y seguridad social. De este modo se propone que la empresa que utilice los servicios de sus empleados en favor de otra empresa se obligue al pago de utilidades en favor del trabajador. Para ello reforma los artículos 14 y 127 de la citada ley.	Propuesta presentada el 08/12/2009 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del PRI en la Cámara de Diputados (LXI Legislatura). La propuesta fue desechada el 15 de agosto de 2012.
Iniciativa que adiciona un artículo 10 bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional.	La iniciativa tiene por objeto prohibir la subcontratación de personal ( <i>outsourcing</i> ) en el servicio público. Para ello propone: 1) determinar que se entenderá como subcontratación cuando una persona física o moral proporcione o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de entes de la Federación cuyas relaciones laborales se encuentren normadas por la presente ley; y, 2) resaltar que no se considerará subcontratación de personal cuando el proveedor de obras y servicios ocupe personal bajo su exclusivo mando en actividades no habituales del ente público y en el marco de las disposiciones legales aplicables.	Propuesta presentada el 19/11/2020 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario de Morena en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.
Iniciativa que adiciona un artículo 7 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional.	La iniciativa tiene por objeto prohibir la subcontratación ( <i>outsourcing</i> ) de personal para las entidades, dependencias y entes públicos. Para ello propone establecer que la subcontratación consiste en que una persona física o moral proporcione o ponga a disposición a trabajadores propios en beneficio de entes públicos cuyas relaciones laborales se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	Propuesta presentada el 01/12/2020 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario de Morena en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.
Que adiciona un inciso a la fracción II del artículo 1 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.	La iniciativa tiene por objeto que las personas morales retengan el IVA que les trasladen sus prestatarias de servicios de personal para aumentar la recaudación por IVA de manera sustancial o aumentar la recaudación por el ISR que debiera enterarse en función del sueldo real de los trabajadores empleados por medio de los esquemas de <i>outsourcing</i> .	Propuesta presentada el 14/10/2010 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la Cámara de Diputados (LXI Legislatura). La propuesta fue desechada el 16 de julio de 2012.
Iniciativa que adiciona un segundo párrafo al artículo 3º de la ley.	La iniciativa tiene por objeto prohibir la subcontratación ( <i>outsourcing</i> ) en las dependencias y entidades públicas.	Propuesta presentada el 20/11/2018 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del PRI y del



Denominación	Objetivo	Origen de la iniciativa, fecha de presentación y estatus
Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional.		Partido Acción Nacional en la Cámara de Senadores (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.
Iniciativa que deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de subcontratación u <i>outsourcing</i> .	La iniciativa tiene por objeto derogar las disposiciones que regulan el régimen de subcontratación laboral – <i>outsourcing</i> –. Para tal fin deroga los artículos 15-A-15-D de la Ley Federal del Trabajo.	Propuesta presentada el 04/11/2020 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se registra como pendiente.
Iniciativa que deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto eliminar la figura legal de la subcontratación laboral conocida como <i>outsourcing</i> .	Propuesta presentada el 06/02/2019 por legisladores del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). La propuesta fue retirada el 7 de febrero de 2019.
Iniciativa que deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto derogar las disposiciones que regulan la Ley en el ramo en materia de <i>outsourcing</i> o subcontratación. Para tal fin modifica los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo.	Propuesta presentada el 18/09/2019 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.
Iniciativa que deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto derogar las disposiciones que regulan el <i>outsourcing</i> como forma de contratación laboral. Para tal fin modifica los artículos 12, 13, 14, 15, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 16, 17, 18 y 19 de la Ley Federal del Trabajo.	Propuesta presentada el 15/10/2019 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra

Denominación	Objetivo	Origen de la iniciativa, fecha de presentación y estatus
<p>Iniciativa que deroga los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>La iniciativa tiene por objeto quitar de la ley los beneficios del <i>outsourcing</i> o tercerización, cuya finalidad es evadir responsabilidades de carácter laboral, en detrimento de la clase trabajadora.</p>	<p>pendiente de concluir su ciclo legislativo. Propuesta presentada el 08/06/2011 por legisladores del Grupo Parlamentario del PRI en la Comisión Permanente (LXI Legislatura). La propuesta fue desechada el 15 de agosto de 2012.</p>
<p>Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>La iniciativa tiene por objeto prohibir el <i>outsourcing</i>, salvo el trabajo en régimen excepcional de subcontratación. Entre lo propuesto destaca: 1) señalar que el trabajo de régimen excepcional es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras especializadas y excepcionales o presta servicios especializados y excepcionales con sus trabajadores; 2) indicar que el patrón que contrate a una persona para un trabajo especializado será responsable solidario del patrón contratista; 3) establecer las siguientes condiciones para ejercer dicho esquema laboral: i) no podrá abarcar más de 10% de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo o a distancia bajo la modalidad de trabajo en casa; ii) la justificación del carácter especializado y excepcional del mismo, previo a la celebración del contrato ante la STPS y, por tal razón, no se podrán pagar salarios inferiores a 10 salarios mínimos diarios; y, iii) no se abarcarán las actividades necesarias para que el contratante realice su objeto social, aquellas para generar ingresos, para la continuación o, el éxito económico de aquél; 4) garantizar los beneficios de las personas trabajadoras en materias de seguridad social, participación de utilidades y de capacitación o el adiestramiento en su trabajo; 5) determinar los requisitos para la realización de los contratos, así como asegurar la copia de los mismos a las personas contratadas; 6) asegurar la no discriminación, prevención y erradicación del acoso sexual y laboral, así como resaltar que éstos deberán incluirse en el contrato de subcontratación; 7) prohibir la subcontratación en la prestación de los servicios de limpieza o de mantenimiento ordinario del centro de trabajo; 8) referir que las empresas contratistas deberán estar debidamente registradas ante la STPS y contar con su autorización para el desempeño de sus funciones; 9) facultar a las autoridades en la materia para la inspección periódica en la materia, resaltando que las personas trabajadoras podrán solicitar dicha verificación; 10) crear el Registro Público de Prestadoras de Subcontratación en el cual deberán registrarse las empresas contratistas y los contratos de</p>	<p>Propuesta presentada el 23/04/2019 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la Cámara de Senadores (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.</p>

Denominación	Objetivo	Origen de la iniciativa, fecha de presentación y estatus
	subcontratación en su totalidad; 11) obligar a las empresas contratistas a respetar los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso en todo momento y deberán sujetarse a esta obligación respecto a las relaciones de sus trabajadores con la empresa contratante, además de que en caso de no acreditarse los supuestos de excepcionalidad del régimen en comento, la o el contratante respetará y asumirá tales obligaciones; y, 12) señalar que las personas trabajadoras de las empresas contratistas por subcontratación tendrán derecho a constituir sindicatos.	
Iniciativa que reforma el artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto mejorar las condiciones de los trabajadores contratados a través de <i>outsourcing</i> . Para ello propone establecer como obligación permanente de las empresas que contratan a empresas subcontratistas el cerciorarse permanentemente que estas últimas cumplan con las certificaciones establecidas en las normas que regulan su funcionamiento.	Propuesta presentada el 13/09/2018 por legisladores del Grupo Parlamentario de Morena en la Cámara de Senadores (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se registra como pendiente.
Iniciativa que reforma los artículos 12, 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto regular el funcionamiento del <i>outsourcing</i> incluyendo la figura de terceros en la generación de una relación de trabajo. La finalidad es establecer las mismas prerrogativas de una relación laboral patrón-empleado a las establecidas por medio de un tercero.	Propuesta presentada el 17/04/2012 por legisladores del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la Cámara de Senadores (LXI Legislatura). La propuesta fue desechada el 27 de noviembre de 2012.
Iniciativa que reforma los artículos 15-A, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto regular la subcontratación laboral terciarización, deslocalización u <i>outsourcing</i> . Para ello propone: 1) establecer que las responsabilidades patronales corresponderán a quienes realmente reciban en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes, de manera formal, aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, sin eximir a éstos de su responsabilidad; y, 2) determinar que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran trabajadores de la contratante a la subcontratista y se disminuyan o afecten sus derechos laborales.	Propuesta presentada el 10/07/2019 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del PRD en la Comisión Permanente (LXIV Legislatura). La propuesta fue retirada el 31 de enero de 2020.
Iniciativa que reforma los artículos 15-B y 15-C de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto otorgar prestaciones laborales a los trabajadores subcontratados – <i>outsourcing</i> – y establecer oportunidades igualitarias para los mismos sin importar el sistema por el cual se encuentren contratados. Para ello propone que la empresa contratante deberá cerciorarse, al momento de celebrar el contrato, que la contratista garantice los derechos laborales comprendidos en el artículo 123 de la CPEUM.	Propuesta presentada el 29/10/2019 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario de Morena en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se registra como pendiente.

Denominación	Objetivo	Origen de la iniciativa, fecha de presentación y estatus
<p>Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Impuesto sobre la Renta.</p>	<p>La iniciativa tiene por objeto fortalecer la regulación del trabajo bajo el régimen de subcontratación (<i>outsourcing</i>), a fin de dar certeza laboral a los trabajadores contratados bajo dicho esquema. Entre lo propuesto destaca: 1) indicar que el contratista deberá proporcionar servicios especializados de personal de manera temporal y/o permanente, para realizar actividades específicas, poniendo a disposición de otra persona física o moral denominada contratante, trabajadores para que ejecuten los servicios especializados que acuerden contratante y contratista, bajo la dirección de la contratante y en las instalaciones que ésta determine; 2) determinar que los trabajadores bajo el régimen de subcontratación deberán ser contratados y se les deberá pagar dando cumplimiento a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, por lo que no podrán utilizarse esquemas como honorarios, asimilados a salarios, derechos de autor, sindicatos, ni cooperativas, primas de seguros, ganancias financieras, o cualquier otro cuyo objeto sea reducir los derechos de los trabajadores o disminuir las cargas fiscales o de seguridad social; 3) resaltar que será nulo cualquier acto que pretenda afectar la generación de derechos de antigüedad de los trabajadores contratados bajo este régimen; 4) estipular que el contratista será responsable, en cualquier tiempo, de asumir todas las obligaciones patronales respecto de sus trabajadores, incluyendo las de seguridad social y fiscales que imponen las leyes correspondientes a los patrones, excepto las relacionadas con seguridad e higiene, las cuales serán a cargo del contratante; 5) establecer que la STyPS creará un Registro de Empresas de Subcontratación; 6) disponer que el contrato que se celebre entre el contratante y contratista deberá constar por escrito e incluir disposición o cláusula por la que la empresa de subcontratación pone a disposición para consulta <i>in situ</i> de la contratante, bajo los términos y periodicidad que acuerden, los documentos que permitan cerciorarse de que se cumple con las obligaciones que derivan de las relaciones entre la empresa de subcontratación y sus trabajadores, mencionando los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales de seguridad social y fiscales, respecto a los trabajadores involucrados en la prestación de los servicios; 8) sancionar con multa de 5,000 veces el valor de la UMA a quien viole lo referido; 9) señalar que las autoridades laborales, fiscales y de seguridad social tendrán la facultad de dar vista a las agencias del ministerio público correspondiente para que determinen si existe o no una acción penal que ejercer, además de perder de inmediato la autorización que le haya otorgado el Registro de Empresas de Subcontratación y por lo tanto no podrá continuar desarrollando su actividad.</p>	<p>Propuesta presentada el 19/11/2020 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.</p>

Denominación	Objetivo	Origen de la iniciativa, fecha de presentación y estatus
Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto garantizar los derechos laborales de las personas que trabajen mediante <i>outsourcing</i> . Para ello propone: 1) determinar que la persona que preste sus servicios al contratista será para todos los efectos legales un trabajador y dispondrá de todos los derechos reconocidos en la ley en igualdad de condiciones frente a los demás esquemas laborales reconocidos; 2) destacar que la empresa contratante responderá de manera solidaria a todas y cada una de las obligaciones laborales que se deriven en caso de no cumplir con las obligaciones que procedan de las relaciones de trabajo; 3) estipular que la empresa contratante deberá cerciorarse que la empresa contratista haya inscrito a los trabajadores en la Seguridad Social, en el SAT y en la dependencia laboral correspondiente que garantice a los trabajadores los derechos mínimos que corresponden a cualquier trabajador; y, 4) precisar que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se contemplen disposiciones que disminuyan los derechos que corresponden a cualquier trabajador.	Propuesta presentada el 03/12/2019 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.
Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto que las empresas se ordenen, ajusten y cumplan con la legalidad en materia laboral y de seguridad social. Contempla que las mismas asuman plenamente sus responsabilidades solidarias en caso de omisiones, elusiones, evasiones o infracciones, para todos los casos en los que se ha utilizado el esquema identificado como <i>outsourcing</i> , no como mecanismo para racionalizar y optimizar recursos, sino para evadir responsabilidades patronales y afectar derechos laborales de los trabajadores.	Propuesta presentada el 19/08/2009 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la Comisión Permanente (LX Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.
Iniciativa que reforma y adiciona el artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo.	La iniciativa tiene por objeto establecer que el Ejecutivo federal, por medio de la STPS, será responsable de emitir las normas y disposiciones jurídicas que garanticen que las empresas de <i>outsourcing</i> cumplan con las condiciones laborales y las obligaciones de subcontratación establecidas en la ley en la materia.	Propuesta presentada el 03/12/2019 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.
Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (iniciativa preferente).	Entre otras cosas, la iniciativa tiene por objeto incluir nuevas modalidades de contratación, los periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada. Regular la subcontratación de personal u <i>outsourcing</i> . Los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores. Tipificar como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar. Regular la contratación laboral de	Propuesta presentada el 04/09/2012 por conducto del titular del Poder Ejecutivo federal en la Cámara de Diputados (LXII Legislatura). La propuesta fue aprobada y publicada

Denominación	Objetivo	Origen de la iniciativa, fecha de presentación y estatus
	<p>los casos de los trabajadores mexicanos que son contratados en territorio nacional para un empleo concreto en el exterior. Prohibir la discriminación por cuestiones de género y la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual. Prohibir la práctica de exigir certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo. Permitir que las mujeres trabajadoras puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal. Incluir la figura de la licencia de paternidad. Prever el pago de salarios a través de medios electrónicos o de depósito en cuenta bancaria. Establecer como límite la generación de salarios vencidos hasta por un periodo máximo de 12 meses. Impulsar la multihabilidad de los trabajadores, previendo recompensar su participación con el ajuste salarial respectivo. Establecer como obligación patronal tener que afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Reconocer el teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación.</p>	<p>en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.</p>
<p>Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto sobre la Renta y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.</p>	<p>La iniciativa tiene por objeto eliminar las prácticas que dañan los derechos de los trabajadores a través de la subcontratación de personal <i>–outsourcing–</i>. Entre lo propuesto destaca: 1) prohibir la subcontratación de personal; 2) regular que no se considere como subcontratación de personal la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de los mismos, siempre que el contratista cuente con la autorización de la STyPS; 3) obligar al empleador a formalizar el contrato donde se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar y el número de trabajadores que participarán bajo condiciones de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo; 4) estipular que los empleadores deberán contar con autorización de la STyPS como empresas especializadas de los servicios que otorgan y deberán contar con sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social; 5) crear un padrón de prestadores de servicios especializados; 6) definir la figura de intermediario, como persona física o moral que interviene en la contratación de personal para que preste servicios a un patrón, entre los que puede incluirse el reclutamiento, selección, entrenamiento, capacitación, etc; 7) determinar que para que haya sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa establecimiento al patrón sustituto para que surta efectos; 8) facultar a las autoridades laborales a requerir información del cumplimiento de las obligaciones en materia de trabajo, aun cuando en el proceso de inspección el patrón se niegue a atender a las autoridades del trabajo (negativa patronal); 9) sancionar a</p>	<p>Propuesta presentada el 11/11/2020 por conducto del titular del Poder Ejecutivo federal ante la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.</p>

Denominación	Objetivo	Origen de la iniciativa, fecha de presentación y estatus
	<p>aquellas personas que utilicen o se beneficien de la subcontratación de personal o se identifiquen empresas de servicios especializados operando sin autorización; 10) estipular que la persona física o moral que contrate prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla con sus obligaciones en materia de seguridad social será responsable solidaria en relación con los trabajadores; 11) verificar convenios entre el IMSS, Infonavit y la STyPS para intercambio de información sobre contratos; 12) eliminar la facilidad administrativa que se otorgaba a las empresas para aperturar un registro patronal por clase a nivel nacional; 13) penalizar por la presentación fuera del plazo legal de la información sobre contrataciones con intermediarios; 14) definir en materia fiscal los esquemas legales de subcontratación de personal; 15) incorporar los supuestos de responsabilidad solidaria para el contratante; 16) considerar defraudación fiscal a la utilización de esquemas simulados de prestación de servicios especializados u obras especializadas; 17) condicionar la deducción de pagos para ISR estableciendo los siguientes requisitos: i) autorización de la STyPS; ii) comprobantes fiscales por pago de salarios a trabajadores; iii) recibo de pago por institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones; y, iv) pago de las cuotas obrero patronales al IMSS e Infonavit; y, 18) definir los casos en que se podrá acreditar el IVA por los servicios u obras especializadas.</p>	
<p>Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.</p>	<p>La iniciativa tiene por objeto prohibir la subcontratación de personal abusiva y garantizar los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el esquema de <i>outsourcing</i>. Entre lo propuesto destaca: 1) indicar que ésta consistirá en que una persona física o moral proporcione o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra, sin cumplir los requisitos de la ley o cuando se transfieran trabajadores de la empresa contratante a la contratista disminuyendo sus derechos; 2) resaltar que no se considerará subcontratación de personal abusiva o ilegal la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, que aun siendo parte de la actividad económica principal de la beneficiaria de los mismos le ayude a cumplir con su objeto social, siempre que el contratista cuente con la autorización correspondiente; 3) determinar que la subcontratación de personal, y la prestación de servicios o ejecución de obras deberá formalizarse mediante contrato por escrito, en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato; 4) referir que la persona física o moral que contrate la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con un contratista que incumpla con las</p>	<p>Propuesta presentada el 01/12/2020 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se encuentra pendiente de concluir su ciclo legislativo.</p>

Denominación	Objetivo	Origen de la iniciativa, fecha de presentación y estatus
	<p>obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones; 5) estipular que a quien realice subcontratación de personal abusiva, así como a las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas sin la autorización correspondiente se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la UMA sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable; 6) precisar que igual sanción a la establecida en el párrafo anterior será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación de personal en contravención a la ley; 7) señalar que la persona física o moral que preste servicios de subcontratación de personal, especializados o ejecute obras especializadas deberá comunicar trimestralmente, dentro de los primeros 15 días de los meses de enero, abril, julio y octubre, los contratos celebrados en el trimestre de que se trate; 8) enlistar la información que deberán contener los informes sobre los contratos celebrados; 9) disponer que las personas físicas o morales que se encuentren autorizadas para llevar a cabo la prestación de servicios de subcontratación de personal, servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de los mismos deberán proporcionar cuatrimestralmente al Instituto a más tardar el 17 del mes siguiente al cierre de éste, la siguiente información: a) datos generales; b) contratos de servicio; c) los montos de las aportaciones y amortizaciones; d) información de los trabajadores; e) determinación del salario base de aportación; y, f) copia simple de la autorización emitida por la STPS; 10) fijar que no se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a la subcontratación de personal abusiva; y, 11) actualizar los supuestos para que sean acreditables las deducciones e impuestos.</p>	

Fuente: Elaboración con datos del *Sistema de Información Legislativa*, SIL, de la Secretaría de Gobernación, consulta al 23 de marzo de 2021.



## Anexo 2

### Proposiciones con punto de acuerdo relacionadas con el tema de la subcontratación que fueron presentadas en ambas cámaras del Congreso de la Unión entre las legislaturas LX-LXIV

Denominación	Objetivo	Origen de la proposición, fecha de presentación y estatus
Proposición con punto de acuerdo para solicitar al Ejecutivo federal que el SAT, el IMSS, la STYPS y el Infonavit presenten un listado de personas físicas y morales que estén incurriendo en prácticas conocidas como <i>outsourcing</i> para evadir impuestos y el pago de obligaciones de seguridad social de los trabajadores.	El legislador propone solicitar al Ejecutivo federal para que el SAT, el IMSS, la STPS y el Infonavit entreguen un informe en el que se presente el listado de las personas físicas y morales que estén incurriendo en evasión fiscal y evasión del pago de obligaciones de seguridad social de los trabajadores a través de los esquemas de <i>outsourcing</i> , así como el detalle de los resultados que han obtenido en el combate a este tipo de actividades.	Propuesta presentada el 16/06/2010 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática en la Comisión Permanente (LXI Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se registra como pendiente.
Proposición con punto de acuerdo para solicitar instruir a la Comisión de Administración del Senado y a su Contraloría Interna den a conocer el contrato de <i>outsourcing</i> entre la Cámara de Senadores y la empresa Fonatur Constructora, S.A. de C.V., así como el contrato de la empresa con las y los trabajadores.	Se plantea instruir a: i) la Comisión de Administración y a la Contraloría Interna a que den a conocer el contrato de <i>outsourcing</i> celebrado con Fonatur Constructora S.A. de C.V., así como el relacionado entre las personas trabajadoras y la empresa para que se hagan del conocimiento del Senado las prestaciones, condiciones generales de trabajo y los derechos de seguridad social de la plantilla que labora en dicho órgano legislativo como personal de limpieza; y para verificar las acciones que Fonatur Constructora ha emprendido para resguardar los derechos de seguridad social de las personas trabajadoras en el Senado bajo ese esquema de contratación.	Propuesta presentada el 10/04/2019 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática en la Cámara de Senadores (LXIV Legislatura). La proposición fue aprobada el 10 de abril de 2019.
Proposición con punto de acuerdo por la que exhorta a la CFE a informar sobre la situación actual de los contratos de <i>outsourcing</i> o terciarización que tiene con empresas prestadoras de servicio que han venido supliendo las funciones de Luz y Fuerza del Centro.	La legisladora propone solicitar a la Sener y a la CFE otorguen información sobre el número de subcontratistas y empleados que terciarizan las funciones que realizaba Luz y Fuerza del Centro; así como la cuantificación de sus prestaciones concernientes a seguridad social, especialmente los referentes al IMSS; asimismo propone solicitar a la STPS informe sobre las condiciones laborales en las que prestan sus servicios las empresas que terciarizan las funciones que realizaba Luz y Fuerza del Centro, por medio de la CFE.	Propuesta presentada el 25/05/2011 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática en la Comisión Permanente (LXI Legislatura). La proposición fue aprobada el 8 de junio de 2011.
Proposición con punto de acuerdo por la que exhorta a la Secretaría de	Se propone: 1) exhortar: i) a la SE para que informe y finalice los procesos de consulta y, a su vez, se apruebe el proyecto de	Propuesta presentada el 07/03/2019 por conducto de

Denominación	Objetivo	Origen de la proposición, fecha de presentación y estatus
Economía, informe y finalice los procesos de consulta y a su vez se apruebe el proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NMX-R-086-SCFI-2016, que regula a las empresas de subcontratación y/o tercerización de personal.	Norma Oficial Mexicana PROY-NMX-R-086-SCFI-2016 que regula a las empresas de subcontratación y/o tercerización de personal; y, ii) a la STPS, a la SHCP, al Infonavit y al IMSS para que sancionen a las empresas que no cumplan con la normatividad e informen sobre las acciones implementadas para solucionar los problemas sobre la situación actual de las relaciones laborales derivadas de la aplicación de <i>outsourcing</i> o subcontratación, así como su posible violación a los derechos de las personas trabajadoras; y, 2) solicitar a la Comisión Federal de Mejora Regulatoria para que remita la información e investigaciones relacionadas al proceso de consulta del proyecto de norma en cuestión.	legisladores del Grupo Parlamentario de Morena en la Cámara de Senadores (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se registra como pendiente.
Proposición con punto de acuerdo por la que exhorta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Instituto Mexicano del Seguro Social a diseñar e implementar una campaña de difusión sobre los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores que laboran bajo la modalidad de <i>outsourcing</i> y/o subcontratación.	Se propone exhortar: 1) a la STPS a: i) diseñar e implementar, en conjunto con el IMSS, una campaña de difusión sobre los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores que laboran bajo la modalidad de <i>outsourcing</i> y/o subcontratación, al tiempo que la misma se efectúe a través de los medios electrónicos, masivos de comunicación y centros de trabajo; e, 2) informar sobre el avance de los trabajos en la elaboración de la NOM referente a estandarizar a las empresas de <i>outsourcing</i> y evitar las que tercerizan personal, así como a agilizar su publicación en el DOF.	Propuesta presentada el 22/06/2016 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la Comisión Permanente (LXIII Legislatura). La propuesta se aprobó el 10 de agosto de 2016.
Proposición con punto de acuerdo por la que exhorta a la STyPS combata el fraude laboral y fiscal desarrollado por The Coca-Cola Company y sus filiales, valiéndose del <i>outsourcing</i> ; igualmente, se exhorte a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que se apegue a derecho en el juicio que Ángel Alvarado Agüero mantiene contra dicha empresa.	Se propone exhortar: 1) al titular de la STyPS, Javier Lozano Alarcón, a que intervenga contra las prácticas fraudulentas en materia laboral y fiscal desarrolladas por The Coca-Cola Company y sus filiales por medio del mecanismo denominado <i>outsourcing</i> ; 2) al presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a velar porque en el juicio entre el ingeniero Ángel Alvarado Agüero y The Coca-Cola Export Corporation Sucursal México, se actúe en todo momento con imparcialidad y sujeción a derecho; y, 3) el procurador general de la república, para que los procesos penales interpuestos con motivo de las irregularidades en el proceso laboral se atiendan con oportunidad y legalidad.	Propuesta presentada el 29/10/2009 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática en la Cámara de Diputados (LXI Legislatura). Se emitió un dictamen negativo el 15 de febrero de 2011.
Proposición con punto de acuerdo por la que exhorta al Congreso de la	Se propone exhortar al Congreso de la Unión a fin de que en las leyes reglamentarias de la reforma constitucional en materia	Propuesta presentada el 13/05/2014 por conducto de

Denominación	Objetivo	Origen de la proposición, fecha de presentación y estatus
<p>Unión a fin de que en las leyes reglamentarias de la reforma constitucional en materia energética se vele puntualmente por los derechos laborales y de seguridad social de las y los trabajadores petroleros y electricistas.</p>	<p>energética se vele puntualmente por los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores petroleros y electricistas, contrario al Título Quinto Bis de la iniciativa de reformas a la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, que prevé el sometimiento de estos derechos sociales a los fines económicos-presupuestales de Pemex y CFE, lo cual impulsará despidos, reducción de las prestaciones y un impulso del <i>outsourcing</i>, contrataciones por honorarios y demás formas de simulación de la relación de trabajo.</p>	<p>legisladores del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática en la Comisión Permanente (LXII Legislatura). La proposición fue aprobada el 28 de mayo de 2014.</p>
<p>Proposición con punto de acuerdo por la que exhorta al Ejecutivo federal a considerar como incentivo a la unidad nacional y la colaboración entre poderes la posibilidad de retirar la iniciativa que adiciona un artículo 21 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, presentada el pasado abril. Asimismo, hace del conocimiento del Ejecutivo federal una serie de ideas que han presentado agrupaciones políticas, organismos empresariales y organizaciones de la sociedad civil.</p>	<p>Se propone exhortar al Ejecutivo federal: a) plantear que en los sectores críticos (aviación, hotelería, industria manufacturera, restaurantes y otros) diferir el pago del 100% de las contribuciones a la seguridad social, sin condonación; b) generar incentivos fiscales como ampliación de plazos o generación de pagos en mensualidades, no condonaciones, a todas aquellas empresas que acepten el convenio de sostener empleo y salarios para el 100% de su planta laboral por 60 días; c) diferir, no condonar, las contribuciones a la seguridad social por 60 días; d) incentivos por pronto pago; e) establecer un procedimiento expedito para agilizar la devolución de los saldos a favor de IVA aplicable durante todo el ejercicio de 2020. Compensación universal para todo el año; f) en materia de prórrogas a implementar por el IMSS establecer el plazo al 15 de septiembre para corregir el programa de persecución a las empresas denominadas <i>outsourcing</i>; g) rectificar decisiones recientes difundidas a toda la Administración Pública Federal para evitar recortes salariales o colectas sobre nómina (ilegales en materia laboral).</p>	<p>Propuesta presentada el 12/05/2020 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la Comisión Permanente (LXIV Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se registra como pendiente.</p>
<p>Proposición con punto de acuerdo por la que se exhorta al titular de Pemex haga pública la información sobre los contratos con empresas que emplean trabajadores mediante el esquema de <i>outsourcing</i> dentro de la paraestatal en Campeche.</p>	<p>Se propone exhortar al director general de Pemex para que: 1) se hagan públicas las razones sobre la omisión de renovación de contratos de empresas <i>outsourcing</i> en Campeche, lo que generó la restricción en la contratación de personal y asistencias técnicas de la Región Marina Noreste; y, 2) como patrón solidario, garantice el respeto por los derechos laborales de los trabajadores que prestaban sus servicios como <i>outsourcing</i>.</p>	<p>Propuesta presentada el 21/01/2015 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido Nueva Alianza en la Comisión Permanente (LXII Legislatura). Proposición aprobada el 28 de enero de 2015.</p>

Denominación	Objetivo	Origen de la proposición, fecha de presentación y estatus
<p>Proposición con punto de acuerdo por la que se solicita la comparecencia del secretario del Trabajo y Previsión Social a fin de que informe sobre la situación actual de las relaciones laborales derivadas de la aplicación del <i>outsourcing</i> o subcontratación, el abuso en su aplicación, las consecuencias en la posible violación a los derechos de los trabajadores y las medidas que el gobierno federal ha adoptado al respecto.</p>	<p>Se solicita la comparecencia del secretario del Trabajo a fin de que informe sobre la situación actual de las relaciones laborales derivadas de la aplicación del <i>outsourcing</i> o subcontratación, el abuso en su aplicación, las consecuencias en la posible violación a los derechos de los trabajadores y las medidas que el gobierno federal ha adoptado al respecto.</p>	<p>Propuesta presentada el 20/06/2007 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido Convergencia en la Comisión Permanente (LX Legislatura). La proposición se aprobó el 11 de julio de 2007.</p>
<p>Proposición con punto de acuerdo por la que solicita a la Junta de Coordinación Política del Senado de la República que tome las acciones necesarias para que las empleadas contratadas por <i>outsourcing</i> gocen de las prestaciones de ley a que todos los empleados al servicio del Estado tienen derecho, a partir del ejercicio fiscal de 2018.</p>	<p>Se solicita a la Junta de Coordinación Política del Senado de la República que tome las acciones necesarias para que las empleadas contratadas por <i>outsourcing</i> gocen de las prestaciones de ley a que todos los empleados al servicio del Estado tienen derecho.</p>	<p>Propuesta presentada el 04/07/2018 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la Comisión Permanente (LXIII Legislatura). La proposición se dictamina negativamente el 18 de julio de 2018.</p>
<p>Proposición con punto de acuerdo sobre las empresas de <i>outsourcing</i>.</p>	<p>Se propone solicitar al Ejecutivo federal, por medio de la SHCP, un informe que contenga: 1) Cuáles son las empresas que en 2010 aplicaron el denominado <i>outsourcing</i>, lo cual llevó a que el fisco perdiera 32 mil millones de pesos en 2010; y 2) qué medidas se están implementando para corregir este tipo de evasión fiscal y explotación laboral.</p>	<p>Propuesta presentada el 03/03/2011 por conducto de legisladores del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la Cámara de Senadores (LXI Legislatura). Al 23 de marzo de 2021 la propuesta se registra como pendiente.</p>

Fuente: Elaboración con datos del *Sistema de Información Legislativa, SIL*, de la Secretaría de Gobernación, consulta al 23 de marzo de 2021.

# CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PÚBLICA

[www.diputados.gob.mx/cesop](http://www.diputados.gob.mx/cesop)

 cesop01

 @cesopmx