



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**“EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL,
GARANTE DEL DERECHO HUMANO A LA SALUD.”**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

MARLON EDUARDO BERNAL BRAVO

**ASESORA: MTRA. ROSA MARÍA VALENCIA
GRANADOS**

Nezahualcóyotl, Estado de México, a 2022.



UNAM
La Universidad
de la Nación



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A mi Madre, Silvia Adriana Bravo Chávez, gran mujer y ser humano que me ha apoyado y respaldado en el camino, ejemplo de esfuerzo, constancia y amor sin la cual no hubiera podido alcanzar mis sueños.

A mi Padre, Rubén Bernal Álvarez, mi primer maestro, quien me ha enseñado e inculcado a dar lo mejor de mí ante cualquier situación,.

A mis hermanos, quienes han sido mis compañeros de vida y son mis personas favoritas en el mundo.

A mi Universidad Nacional Autónoma de México, mi segunda casa, por todas las enseñanzas otorgadas que me han permitido desarrollarme profesionalmente.

A todos mis maestros y maestras, por transmitirme sus conocimientos y enseñarme a desarrollarme profesionalmente.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO 1	1
REFERENCIA HISTÓRICA Y LEGISLATIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO	1
1.1 EL SISTEMA DE SEGUROS SOCIALES OBLIGATORIOS DE BISMARCK	2
1.2 EL PLAN BEVERIDGE, INGLATERRA	6
1.3 GÉNESIS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	8
1.4 LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1943 - 1973	12
1.5 EL ESTADO DE BIENESTAR Y LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL (OUTSOURCING) EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA	12
1.5.1 El Estado de bienestar y el neoliberalismo	13
1.5.2 El <i>Outsourcing</i> en la legislación mexicana.....	17
CAPÍTULO 2	26
MARCO TEÓRICO NORMATIVO DEL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL	26
2.1. EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	28
2.2 TRATADOS INTERNACIONALES QUE PROMUEVEN Y VELAN POR EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL	30
2.3 LA PROTECCIÓN DEL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA LEY GENERAL DE SALUD Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO..	35
2.4 EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	39
2.4.1 Régimen Obligatorio y Voluntario	42
2.4.2 Salario Base de Cotización	44
2.4.3 Régimen financiero pago de cuotas obrero-patronales	47
2.5 PRINCIPALES INSTITUCIONES QUE SALVAGUARDAN EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO	49
2.5.1 Instituto Mexicano del Seguro Social	49
2.5.2 Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	53
2.5.3 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	55

2.5.4 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	58
2.5.5 Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas	59
CAPÍTULO 3	62
EL ESQUEMA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL U OUTSOURCING.	62
3.1 DEFINICIÓN DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL U OUTSOURCING	63
3.2 LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ANTES DE LA REFORMA LABORAL 2021).	67
3.3 REQUISITOS DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN (ANTES DE LA REFORMA LABORAL 2021)	70
3.4 SUJETOS Y RÉGIMEN CONTRACTUAL	73
3.5 PRÁCTICAS ILEGALES DEL OUTSOURCING	80
3.5.1 Salario base de cotización	85
3.5.2 Evasión Fiscal	90
3.7 REFORMA LABORAL 2021	97
CAPÍTULO 4	125
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, GARANTE DEL DERECHO HUMANO A LA SALUD Y LAS DEFICIENCIAS DE LA REFORMA LABORAL 2021	125
4.1 ANÁLISIS JURÍDICO-FINANCIERO DEL DETRIMENTO PATRIMONIAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y LA DEFRAUDACIÓN AL SAT	126
4.2 REPERCUSIONES AL DERECHO HUMANO A LA SALUD	146
4.3 DEFICIENCIA DE LA REFORMA LABORAL 2021	151
4.4 PROPUESTA DE MEJORA DE LA REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL	180
CONCLUSIONES	194
BIBLIOGRAFÍA	200

INTRODUCCIÓN

Desde eras prehistóricas los seres humanos han requerido de apoyo mutuo para la sobrevivencia de la especie, desde el nacimiento hasta el momento de la muerte. Así tenemos que para el alumbramiento de bebés había personas denominadas parteras, de las cuales encontramos citas textuales en la Biblia donde se hace referencia al trabajo que desempeñaban. Conforme los seres humanos crecen requieren de atenciones que les posibiliten un crecimiento sano, como es alimentación adecuada, medicina preventiva (vacunas), atención médica (en caso de enfermedades y/o padecimientos), educación, etc.

Una vez que los seres humanos alcanzan la edad adulta como pasa con cualquier especie animal debe abandonar el nido y valerse por su cuenta, en dicha etapa de adultez, posiblemente se podrá: adquirir un lugar para habitar, contraerse nupcias, tener hijos, con lo cual podrán devenir responsabilidades económicas que deberán solventarse, como lo es el costo por el alumbramiento de los hijos, atención médica, alimentación, educación, pago de hipoteca, etc

La vejez en los seres humanos trae como consecuencia la pérdida de capacidades físicas y/o mentales en comparación con un adulto joven, es probable que se requiera asistir al médico con más regularidad para prevenir y/o atender alguna enfermedad relacionada con la vejez, en esta etapa, el trabajo de los seres humanos se delimita hasta cierta edad, con lo posibilidad de recibir una remuneración consistente en una pensión de vejez o de cesantía. Por último, en la muerte de cualquier ser humano, los familiares de éste deben hacer frente a los gastos asociados con su fallecimiento.

Precisamente como se abordará en este trabajo, la seguridad social protege de las consecuencias de los riesgos a que todos los humanos se encuentran expuestos durante el transcurso de su vida, cuyo propósito es contribuir a su desarrollo físico e intelectual en sociedad y a su dignificación hasta

el momento de su muerte. En México, el principal y más importante garante del derecho humano a la seguridad social es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual conforme al artículo 2 de la Ley del Seguro Social, tiene como finalidad garantizar el *derecho humano a la salud*, la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

En otra palabras, el IMSS debe cumplir con sus finalidades previstas para garantizar a los seres humanos el derecho humano a la salud y la seguridad social, por tanto, cualquier práctica que vulnere o imposibilite de alguna forma que el IMSS cumpla con sus finalidades trae como consecuencia la violación a derechos humanos garantizados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPÍTULO 1

REFERENCIA HISTÓRICA Y LEGISLATIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO

Como marco de referencia, resulta oportuno hacer una revisión histórica sobre los derechos laborales y la seguridad social en México, es decir, explicar los acontecimientos que conllevaron la muerte de miles y miles de obreros y campesinos mexicanos, quienes luchaban por tener mejores condiciones laborales y económicas. El fin de la Revolución Mexicana con la instauración del artículo 123 Constitucional, representa el triunfo de esta gesta histórica.

Con el transcurso del tiempo y posterior a la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se observan las primeras reglamentaciones que pretendían cumplir con los postulados del artículo 123: la Ley Federal de Trabajo de 1931 y a la postre la Nueva Ley de 1970, mismas que tenían como fin dar cabal cumplimiento a lo ordenado por la Constitución.

Con lo anterior, se observarán los derechos ganados y reglamentados a favor de los trabajadores mexicanos y se identificarán con mayor facilidad los derechos que se han ido perdiendo derivado de la aplicación de nuevas figuras legales que han nacido con la finalidad de reducir costos y aumentar la productividad en los centros de trabajo; sin embargo, en la práctica sólo han servido para extinguir y negar derechos adquiridos por los trabajadores.

1.1 EL SISTEMA DE SEGUROS SOCIALES OBLIGATORIOS DE BISMARCK

A partir de la primera Revolución Industrial¹, con la sustitución del trabajo manual por la incorporación de las máquinas a los procesos productivos, tanto en las actividades agropecuarias como en los talleres artesanales, se transforman drásticamente las relaciones de trabajo. El uso de las máquinas significó un ahorro en la utilización de la mano de obra al reducir el número de operarios requeridos para las actividades económicas, además de reducir los gastos en salarios y el tiempo requerido para la producción de bienes.

Alfredo Sánchez Castañeda, menciona que con la aparición de las máquinas se negó la relación entre los riesgos de trabajo (que se intensificaron con la aparición de las máquinas) y la seguridad social, es decir, que si el obrero sufría alguna lesión o en el peor de los casos perdía la vida a causa de la manipulación de maquinaria no gozaba de ninguna protección.²

Así, en palabras de Ricardo Nugent, “al producirse la primera revolución industrial, el trabajador se encontraba en el más absoluto desamparo, frente a los riesgos y contingencias sociales, jornadas de trabajo extenuantes, salarios miserables que tenían que aceptar para no morir de hambre, la coalición profesional figuraba en el catálogo de los delitos. La huelga estaba igualmente proscrita. Además, los empleadores no se consideraban obligados a solventar los gastos de enfermedad, accidentes de trabajo, por considerar que tales egresos aumentaban los costos de producción. Por consiguiente, los obreros ubicados en tan lamentable situación teóricamente debían atender con sus magros salarios los riesgos y contingencias sociales, aunque para ello tuvieran que enviar a la fábrica, a sus hijos menores desde su más tierna infancia. Fue así

¹La época comprendida fundamentalmente entre los años 1760 y 1830, ha sido denominada Revolución Industrial.

² Vid. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La seguridad y la protección social en México. Su necesaria reorganización. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2012, p. 5. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3120/1.pdf>

como progresivamente iniciaron los sistemas sociales de protección como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública”.³

En virtud de lo anterior, era clara la desventaja que asumían los obreros, pues no sólo fueron desplazados por las maquinas, sino también tenían que hacerse cargo de los riesgos de trabajo que podía conllevar el uso de la maquinaria, donde aunado a los bajos ingresos hacían que una enfermedad o un accidente fueran incosteables.

La situación en la que se encontraban los trabajadores llevaron a diversas manifestaciones y atentados contra el Emperador de Alemania, Guillermo I (*Kaiser*), situación que permitió que se implementaran medidas que atendieran los reclamos de los trabajadores. Así, Bismark inició diciendo: "Un hombre que tiene asegurados su porvenir, su vejez tranquila, el bienestar de sus familiares, no es anarquista ni atenta contra la vida del Emperador; démosles ahora a los pobres aquello a lo que tienen derecho antes de que nos lo arrebaten por la fuerza".⁴

De acuerdo con Alberto Briceño Ruíz, después de dos atentados frustrados con la vida del *Kaiser*, unificador de Alemania, su canciller, Otto Von Bismark, concibe un plan para ahogar el poderoso movimiento socialista, mediante una legislación de emergencia: la ley contra las tendencias de la social democracia, consideradas peligrosas para la comunidad y, asistido por los economistas Adolfo Wagner y Shaffle, adecua los principios de los seguros privados para implantar el seguro a favor de los trabajadores en 1879 contra las

³ DE BUEN LOZANO, Néstor y (coord.) [Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social](https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social), IIJ-UNAM, México, 1997. P.606. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

⁴ GONZÁLEZ POSADAS, Jessica Guadalupe, "Hacia la universalización de la seguridad social en México: análisis jurídico de la problemática que genera la duplicidad en el aseguramiento", Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM, nueva época, año 4, número 7, México, Julio-diciembre 2017, pp. 2016. <http://revistaderecho.posgrado.unam.mx/index.php/rpd/article/view/116>

enfermedades, al reconocer que los obreros y sus familias estaban expuestos con mayor frecuencia. El canciller afirma “hay que realizar todo aquello que se ajuste y pueda llevarse a cabo dentro de los límites de la organización del Estado”.⁵

El 13 de junio de 1883 se expide la primera Ley del Seguro Obligatorio de Enfermedades, la cual estableció la obligación de afiliación al seguro de enfermedad de acuerdo con un trabajo remunerado, comprendía prestaciones médicas y farmacéuticas durante trece semanas y prestaciones económicas por un valor de la mitad del salario del asegurado. La contribución se repartía entre 2/3 para los obreros y 1/3 para los empresarios.⁶

Con la promulgación de la Ley de Seguro Obligatorio de Enfermedades, se reconoce el estrecho vínculo que existe entre el trabajo y las enfermedades causadas o agravadas por el mismo, las cuales hasta antes de dicha ley no consideraba responsabilidad para los patrones respecto a la exposición de los trabajadores a (i) sustancias peligrosas; (ii) agentes químicos o biológicos; (iii) radiación; (iv) vibración y ruido (principalmente en la industria); (v) levantamiento manual y trabajo sedentario, entre otras.

Las anteriores situaciones, eran desechadas por los patrones para no asumir la responsabilidad que les correspondía, en ese sentido, tuvieron que darse dos atentados para que el Estado Alemán impusiera una Ley que reconociera este derecho a favor de los trabajadores, es decir, su protección al derecho humano a la seguridad social.

Para 1884, se expide la Ley sobre Accidentes de Trabajo de los Obreros, la cual estableció que los patrones debían cotizar obligatoriamente a las cajas para cubrir la invalidez permanente provocada por los accidentes de trabajo. En

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho de la seguridad social, Oxford University Press, México, 2011, p. 48.

⁶ Vid. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, op. cit., p. 6.

caso de incapacidad total, el trabajador percibiría una renta equivalente al 66% de su salario, y en el supuesto que falleciera, la viuda cobraría un 20% más el 15% por cada hijo menor de quince años. Las cotizaciones estaban a cargo del empleador, el seguro funcionaba según el principio de repartición, de conformidad con la propuesta de Bismarck, que se oponía a un sistema fundado en la capitalización. Las prestaciones incluían el otorgamiento de una renta de acuerdo con la incapacidad del trabajo. La ley preveía inspecciones en las fábricas, con el fin de prevenir los accidentes que pudieran resultar por los peligros inherentes al lugar del trabajo. Los costos de este seguro eran sufragados totalmente por el empresario.

Dicha ley es el primer antecedente sobre la Seguridad y Salud en los centros de trabajo, mediante la cual se intentaba prevenir los accidentes que pudieran derivar de la operación de maquinaria, exposición a sustancias peligrosas en el lugar de trabajo. Hoy en día, la Organización Internacional del Trabajo en las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91 reunión, 2003, destaca la necesidad de un compromiso nacional tripartito, así como la adopción de medidas en el plano nacional para fomentar un enfoque preventivo y una cultura de seguridad que resultan indispensables para lograr mejoras duraderas en materia de seguridad y salud en el trabajo.⁷

Se puede afirmar entonces, que la visión de Bismarck plasmada en la Ley sobre Accidentes de Trabajo de los Obreros, sientan las bases de las políticas de prevención y seguridad a favor de los trabajadores en los Centros de Trabajo.

Por último, la Ley del Seguro Obligatorio de Invalidez y Vejez, la cual instituyó un primer sistema obligatorio de jubilación. La obligatoriedad del seguro

⁷ Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. [En línea]. Disponible: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/memo.pdf>, 27 de agosto de 2022, 4:25 PM.

se estableció para los obreros cuyo salario no superara los 2,000 marcos anuales. La pensión se concedía a los setenta años, y su cuantía era proporcional al número de cotizaciones del asegurado. Los costos de este seguro eran sufragados tanto por los trabajadores como por los empresarios.

1.2 EL PLAN BEVERIDGE, INGLATERRA

El Plan Beveridge, llamado así por el nombre de su autor, William Henry Beveridge, economista y político británico, es un proyecto de Seguro Social obligatorio para la Gran Bretaña.

El 20 de noviembre de 1942, William Henry Beveridge hizo público su informe Social denominado *Insurance and Allied Service*, señalaba que el término seguridad social para indicar la seguridad de que unos ingresos reemplazarán a las ganancias cuando éstas hayan sido interrumpidas por el desempleo, la enfermedad o el accidente, proveerán para el retiro ocasionado por la edad, proveerán contra la pérdida de sostén material debido a la muerte de otra persona y harán frente a los gastos excepcionales, como los que están relacionados con el nacimiento, la muerte o el matrimonio.

Seguridad social significa primordialmente la seguridad de los ingresos hasta un mínimo, pero la provisión de unos ingresos debe estar asociada con el tratamiento destinado a hacer que la interrupción de las ganancias tenga el final más rápido posible. Agrega Beveridge en el referido informe, que no se puede plantear ningún sistema de seguridad social satisfactorio sin los tres supuestos siguientes:

- a) asignaciones por hijos hasta la edad de 15 años o hasta los 16 años si están en una educación a tiempo completo;

- b)** servicio de salud y rehabilitación universales, la cura de la enfermedad y la restauración de la capacidad de trabajo, disponibles para todos los miembros de la comunidad;
- c)** mantenimiento del empleo y evitar el desempleo masivo.

Basándose en esos supuestos combina tres métodos distintos: (i) seguro social para necesidades básicas; (ii) asistencia nacional para los casos especiales y (iii) seguro voluntario para las adiciones a las provisiones básicas.

Como principios del seguro social señala los siguientes: *a)* tipo fijo de prestación de subsistencia; *b)* tipo fijo de cotización; *c)* unificación de la responsabilidad administrativa, y *d)* clasificación, término que utiliza para indicar el ajuste del seguro a las distintas circunstancias de cada una de las clases de personas, según sus ingresos y ocupaciones.

Beveridge elaboró un plan para combatir la indigencia, la enfermedad, la ignorancia, la suciedad y la ociosidad, que según él son los cinco gigantes que impiden la reconstrucción de los Estados, que resultó el plan más completo de los hasta entonces formulados, señalando que se proponía llevar a la práctica los principios proclamados en la Carta del Atlántico.

En virtud de lo anterior, Beveridge hizo un estudio minucioso de los distintos seguros y organismos existentes en Inglaterra, integrando un sistema que estaría formado por: **a)** el seguro nacional, de amparo a la enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte; **b)** los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; **c)** el Servicio Nacional de Salud; **d)** el régimen de asignaciones familiares, y **e)** régimen de asistencia nacional para personas menesterosas que no están aseguradas y por consiguiente no aportan suma alguna.

Las recomendaciones del informe, dadas las circunstancias que vivía Inglaterra, fueron acogidas por su gobierno y, desde el 15 de junio de 1945 se empezaron a promulgar las leyes protectoras que en el mencionado informe se sugerían.

El informe de Beveridge tuvo favorable repercusión, no obstante que, para entonces, tanto a nivel constitucional como legislativo, se habían establecido regímenes de seguros sociales y de seguridad social. Lo cierto es que el ejemplo se extendió rápidamente, mediante la difusión de planes y programas de los diversos organismos internacionales.⁸

1.3 GÉNESIS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Los primeros antecedentes de los derechos laborales y la seguridad social en México se remontan y surgen con mayor ímpetu dentro de la Dictadura de José de la Cruz Porfirio Díaz Morí, mejor conocido como Porfirio Díaz, que comprendió del periodo de 1876 a 1911. Durante dicho periodo las condiciones laborales eran de completa explotación, a la siempre presente situación de explotación del hombre por el hombre.

Los trabajadores de aquella época sufrían de extensas jornadas de trabajo, condiciones insalubres, bajos salarios y abusos por parte de los que detentaban la propiedad y la naciente industria. Asimismo, padecían la permisividad y la política de ojos cerrados del Estado Mexicano que no velaba por salvaguardar sus derechos.

La importancia de esta época radica principalmente por las repercusiones sociales que conllevaron al levantamiento armado de la Revolución Mexicana y, posteriormente, al finalizar ésta, el reconocimiento de los derechos que

⁸ BEVERIDGE, William, El seguro social y sus servicios conexos: informe. Colección de estudios sobre la reforma social. JUS, México, 1946, p. 177.

reclamaba la clase trabajadora en la promulgación de la Constitución de 1917, misma que representa el triunfo de la Revolución. Con el triunfo de la Revolución y la promulgación de la Constitución el 5 de febrero de 1917, como lo comenta Néstor de Buen, se elevó, por primera vez en la historia, al más alto nivel normativo, al Derecho del Trabajo.⁹

Con anterioridad a la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se expidieron ciertas leyes protectoras sobre riesgos de trabajo, la Ley de Accidentes de Trabajo expedida el 30 de abril de 1904 por el gobernador del Estado de México José Vicente Villada y, en 1906 se expidió en Nuevo León la Ley sobre Accidentes de Trabajo, en las que se reconocía, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores,¹⁰ sin embargo, los reclamos laborales que pugnaban los trabajadores mexicanos se reconocieron en la redacción del texto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, donde se establecieron los principios del Derecho del trabajo. Dicho numeral pretendía poner fin a los abusos por parte de los que detentaban la propiedad y la naciente industria, aunado a la política de Estado que consistía en conceder todo a favor de los nacientes industriales nacionales y extranjeros.

Los postulados englobados en cada una de las fracciones del artículo 123, representan el reconocimiento de los derechos reclamados por la clase obrera, como lo fueron a contrario sensu: jornadas extensas, salarios precarios en

⁹ Vid. VILLALOBOS KURCZYN, Patricia (Coord.) Panorama Internacional de Derecho Social. Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2007, p. 125.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/2.pdf>

¹⁰ Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, "Antecedentes", en Seguridad Social. [En línea]. Disponible: [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/2_ssocial.htm#\[Citar%20c](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/2_ssocial.htm#[Citar%20c) [omo](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/2_ssocial.htm#[Citar%20c)], 27 de agosto de 2022, 4:25 PM.

comparación con lo que ganaban los extranjeros¹¹, explotación de niños y mujeres, establecimiento de tiendas de raya, despidos injustificados, desprotección social, prohibición de huelgas.

Asimismo, dentro de las condiciones de trabajo reconocidas, se identifica en primer lugar la reglamentación de una jornada máxima de 8 horas, donde se halla el antecedente de este reclamo en el lema de los trabajadores en la Huelga de Cananea que pugnaba por “5 pesos, ocho horas”¹². En aquella época los obreros demandaban nivelación de sueldos y jornadas de trabajo principalmente entre los mexicanos y norteamericanos, pues los primeros eran sometidos a las labores más arduas y menos remuneradas frente a los norteamericanos que trabajaban poco y gozaban de mayores prerrogativas.

Se regula la edad en la que las personas pueden ser sujetas de contrato de trabajo, las cuales deberán hacerlo en un ambiente óptimo para su salud, obligando a los patrones a garantizar dicho derecho. También, se garantiza (a) prerrogativas a mujeres embarazadas; (b) un ingreso mínimo suficiente para la subsistencia de la familia y (c) un día de descanso obligatorio.

No menos importante, se plasma el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y al pago de horarios extraordinarios. En resumen, se reivindican al más alto nivel normativo los derechos sociales de los trabajadores en México.

Las obligaciones impuestas a los patrones responden principalmente al contexto histórico, sobre todo de tres momentos: (i) huelga de cananea (Sonora, 1906); (ii) huelga de río blanco (Veracruz, 1907) y (iii) Revolución Mexicana. Las

¹¹ Vid. BACA CALDERÓN, Esteban. Juicio sobre la guerra del Yaqui y Génesis de la huelga de Cananea, segunda edición, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México, 1975. p. 23.

¹² Vid. MEYER, Eugenia (coord.) La Lucha Obrera en Cananea 1906, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1980, p. 67.

condiciones laborales en dichos momentos simplifican el devenir de los reclamos obreros, toda vez que los patrones no otorgaban garantías a sus trabajadores en caso de accidentes o incapacidades por enfermedad aun cuando se hubieren generado por laborar en condiciones insalubres en los centros de trabajo.

Por tanto, el Constituyente de 1917, otorga a los trabajadores mayores derechos para desempeñar su trabajo, imponiendo al patrón entre otras cosas a proveer vivienda digna y decorosa, reservar espacios para la construcción de mercados públicos y centros recreativos, responsabilizarse en indemnizar a sus subordinados en caso de accidente o enfermedad y a observar en sus centros de trabajo la reglamentación concerniente a la salud e higiene.

La promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, representa la reivindicación de todos estos derechos y como lo expresó Alfonso Cravioto, diputado constituyente, la revolución mexicana tuvo el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros¹³.

Las normas constitucionales como fuentes de derecho de la seguridad social adquieren trascendental importancia al iniciarse el proceso conocido con el nombre de constitucionalismo social. México tuvo el privilegio de promulgar en 1917, la primera Constitución social, estando a los términos del artículo 123 constitucional, como consecuencia de la revolución agrarista de 1910, anticipándose a la Constitución alemana de Weimar de 1919, y a la de España de 1931.

La génesis del artículo 123 Constitucional es fruto del triunfo de la Revolución Mexicana, la cual recoge en el texto constitucional los problemas

¹³ Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, Comisión Nacional para la Celebración del Sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del Cincuentenario de la Revolución Mexicana, México, 1960, t. I. p. 1028.

agrarios y sociales del país, estableciendo un equilibrio entre el Estado, trabajadores y patrones.

1.4 LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1943 - 1973

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tiene el mandato legal derivado del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de proporcionar la seguridad social en México con base en la Ley del Seguro Social.

Con la finalidad de brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias ante el advenimiento de cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social, el 19 de enero de 1943, surge el IMSS, con una composición tripartita para su gobierno, integrado, de manera igualitaria, por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal.

En un principio el Seguro Social protegía sólo al trabajador, posteriormente como un avance en relación con otras instituciones extranjeras, a partir de 1949, los beneficios se extendieron a los familiares, excepto en la atención necesaria por contingencias laborales.

Con la ley de 1973, el IMSS da un gran paso al incluir en sus prestaciones el ramo del seguro de guarderías para hijos de aseguradas, facilitando así su participación en la vida productiva del país, siendo estas leyes, los hitos más relevantes en la legislación del Derecho a la Seguridad Social y al Derecho del Trabajo en México.

1.5 EL ESTADO DE BIENESTAR Y LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL (*OUTSOURCING*) EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

No se podría abordar el tema de la subcontratación laboral sin hacer mención de los cambios políticos y económicos que sucedían no sólo en México,

sino en gran parte del mundo, principalmente en Estados Unidos de Norteamérica e Inglaterra, de la mano con el neoliberalismo económico, el cual tiene su origen en los años treinta del siglo pasado.

1.5.1 El Estado de bienestar y el neoliberalismo

A partir de 1945, al finalizar la Segunda Guerra Mundial, en palabras de Fernando Escalante Gonzalbo, “en los países centrales de Europa se construyó un Estado de Bienestar generoso, eficiente, que permitía a la mayoría un nivel de vida que hubiese sido inimaginable unos pocos años antes. El régimen fiscal y el acceso al consumo masivo produjeron mayor igualdad material. En resumen, el modelo keynesiano funcionaba: mercados regulados, fiscalidad progresiva, intervención estatal, contratos colectivos, seguridad social, políticas contracíclicas. Creció la educación pública, los sistemas de salud pública, se introdujo el seguro de desempleo y aumentaron los salarios”.¹⁴

En este sentido es necesario subrayar que hasta antes de 1929 con la Gran Depresión o mejor conocida como Crisis del 29, Estados Unidos de Norteamérica y gran parte de Europa aplicaban las teorías de libre mercado, confeccionadas por Adam Smith. Hay casi unanimidad en la literatura especializada en considerar los 30 años subsecuentes a la segunda Guerra Mundial, entre 1945 y mediados de la década de 1970, como tiempos de franca expansión, la época dorada del Estado de Bienestar. Este periodo puede caracterizarse como la fase universalista a diferencia del precedente, enfocado a los trabajadores y los pobres.¹⁵

Por consiguiente, se pueden identificar dos periodos con aplicación de distintos modelos económicos: el primero caracterizado por el libre mercado, sin intervención del Estado; el segundo por una intervención del Estado en la

14 ESCALANTE GONZALBO, Fernando. Historia Mínima del Neoliberalismo, El Colegio de México A. C., México, 2015, p. 27.

15 Vid. LESSA KERSTENETZKY, Celia. El Estado de Bienestar Social en la edad de la razón, Fondo de Cultura Económica, México, 2017. p. 47.

economía, protegiendo y promoviendo el bienestar de los trabajadores y los más pobres.

En la década de los setenta, la situación cambia, en contraste con las décadas anteriores de relativa estabilidad social y crecimiento económico, de una rebeldía más o menos festiva, los setenta son años amargos, de inestabilidad, desempleo y crisis económica, años de huelgas, manifestaciones violentas, empobrecimiento masivo, años de terrorismo, de exasperación social, de tensión. La seguridad, el ánimo confiado, optimista, de la posguerra desaparece y despunta un nuevo mundo. Se desacredita el keynesianismo de las tres décadas anteriores.¹⁶

De acuerdo con Fernando Escalante Gonzalbo, la crisis de los años setenta tiene muchas aristas, y parece empeorar sin remedio conforme pasa el tiempo. Las protestas se intensifican en todas partes. Las imágenes de la década son de la gente en la calle, manifestaciones y cargas de policía, gases lacrimógenos, lo mismo en Londres que en Santiago de Chile, en la Ciudad de México o en París.

Asimismo, nos continúa diciendo que la consecuencia de mayor alcance fue el impacto del shock sobre la deuda de los países periféricos, que había aumentado entre otras cosas por el agotamiento del modelo de industrialización, y la urgencia de la banca por colocar los petrodólares. El resultado fue la crisis global de la deuda, anunciada dramáticamente por el caso mexicano. En los años siguientes el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI) participan en la renegociación de la deuda de la mayoría de los países del sur. En todos los casos, la ayuda estaba condicionada a la adopción de lo que se llamaron Programas de Ajuste Estructural, que básicamente imponían el

¹⁶ Vid. ESCALANTE GONZALBO, Fernando. op. cit., pp. 92-98.

programa neoliberal: disminución del gasto público, reducción del déficit, control de la inflación, privatización de activos públicos, apertura comercial.¹⁷

Frente a la crisis de deuda de la mayoría de los países del sur, el objetivo fue salvar y consolidar el sistema financiero. En México, entre el verano de 1982 y mediados de 1984, se trataba de recurrir a medidas de estabilización a corto plazo con el objetivo de corregir las cuentas exteriores.¹⁸ Los grandes mercados internacionales estaban alarmados sobre el nivel de endeudamiento sobre todo en los países en vías de desarrollo, como México, que durante el sexenio de José López Portillo, se vivió la crisis petrolera que servía de garantías para los fondos internacionales.

En junio de 1988, en la Cumbre de los siete celebrada por iniciativa del Secretario del Tesoro estadounidense, Nicolas Brady, en Toronto, Estados Unidos de Norteamérica, el principio de reducción de la deuda del “Tercer Mundo” se convirtió en parte integrante de la nueva estrategia y se consolidó de Cumbre en Cumbre.¹⁹

El plan Brady, en palabras de Héctor Guillén Romo, se ocupó de la deuda frente a los bancos y se dirigió así, fundamentalmente, a los países sobreendeudados de ingreso medio. Inspirado en disposiciones financieras anteriores, se propuso que los países que hubieran aplicado programas de ajuste “sagaces”, es decir, apegado a lo que *John Williamson* llama el “consenso de Washington” pudieran beneficiarse de facilidades concertadas para disminuir su deuda y el servicio de esta. “El gobierno mexicano emprendió un importante viraje económico que comenzó en 1982 con Miguel de la Madrid Hurtado²⁰ y se

¹⁷ Vid, ídem.

¹⁸ Vid. GUILLÉN ROMO, Héctor. La Contrarrevolución Neoliberal en México, Era, México, 2000, p. 88.

¹⁹ Ibídem, p. 89.

²⁰ ROCHA DIAZ, Salvador. Reformas constitucionales iniciadas por el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. [En línea]. Disponible: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/27619/24948> . 13 de noviembre 2018. 20: 12 horas.

consolidó en 1989 con el presidente Carlos Salinas de Gortari. Así, desde finales de 1982, el gobierno mexicano se alineó firmemente al consenso de Washington, aplicando “uno de los programas de reforma económica catalogado entre los más importantes y los más radicales que se han implementado.”²¹

Durante el sexenio del expresidente, Carlos Salinas de Gortari se ratificaron las medidas de corte neoliberal aplicadas por Miguel de la Madrid y profundizadas con la firma en 1989 del Plan Brady.²²

Puede afirmarse entonces, que con el inicio del sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado se termina el periodo posrevolucionario-socialista, iniciando una nueva época con la adopción de políticas económicas las cuales se convirtieron en el eje central de los gobiernos subsecuentes y caracterizados por aplicar al pie de la letra el consenso de Washington, es decir, disciplina presupuestaria; cambios en las prioridades del gasto público (de áreas menos productivas a sanidad, educación e infraestructuras); reforma fiscal encaminada a buscar bases imponibles amplias y tipos marginales moderados; liberalización financiera, especialmente de los tipos de interés; búsqueda y mantenimiento de tipos de cambio competitivos; liberalización comercial; apertura a la entrada de inversiones extranjeras directas; privatizaciones; desregulaciones y garantía de los derechos de propiedad.

Uno de los efectos inmediatos de la aplicación del modelo neoliberal se dio en la relación Capital-Trabajo. De acuerdo con William I. Robinson, la reestructuración del proceso de trabajo bajo la apertura comercial de los mercados (globalización), lo que algunos han llamado la precarización o informalización del trabajo asociada con la acumulación flexible posfordista,

²¹ GUILLEN ROMO, Héctor, op. cit.,p. 98.

²² CAÑO, Antonio. “México firma el acuerdo de reducción de su deuda en el marco del Plan Brandy”, *El País*, México, 5 de febrero de 1990. [En línea]. Disponible: https://elpais.com/diario/1990/02/05/economia/634172408_850215.html 14 de noviembre de 2018. 08:00 PM.

implica nuevos sistemas de control del trabajo y diversas categorías del trabajo casual, cuya esencia es abaratar y disciplinar a la fuerza de trabajo, haciéndola “flexible” y fácilmente disponible para el capital transnacional en las reservas de trabajo en todo el mundo.²³

Asimismo, continúa diciendo que los trabajadores de la economía global, bajo estas condiciones de flexibilidad, son en sí mismos tratados cada vez más como un componente subcontratado, más que un elemento interno de las organizaciones empresariales. En el orden keynesiano, la oferta de trabajo y la fuerza de trabajo necesitaban ser estables, lo que daba lugar a una relación capital-trabajo más regulada y protegida, mientras que en el capitalismo global el trabajo es reducido a un insumo igual que cualquier otro recurso que necesita ser totalmente flexible, estar disponible en grandes cantidades que puedan ser explotadas, incorporado al conjunto, desplazado y eliminado en cualquier momento.

1.5.2 El *Outsourcing* en la legislación mexicana

“El régimen laboral flexible permite al capital reducir al máximo todos los costos de los factores. El trabajo se convierte en insumo como cualquier otro y, como un factor de costo, reducirlo al máximo significa su desregulación, flexibilización y precarización. En estas circunstancias, el trabajo es cada vez más, simplemente, una mercancía, ya no es parte de las relaciones de reciprocidad arraigadas en las comunidades sociales y políticas que se institucionalizaron históricamente en los Estados-Nación.”²⁴

Con las reformas iniciadas por el ex presidente Miguel de la Madrid Hurtado, se abrió la puerta a la flexibilización de las relaciones de trabajo, considerando a los trabajadores un factor más de la producción, el cual también

²³ WILLIAM I., Robinson. América Latina y el Capitalismo Global, Siglo XXI, México, 2015, p. 43.

²⁴.Ibídem, p. 44.

es susceptible de lograr un menor costo para la operación del centro de trabajo. El modelo neoliberal viene a legitimar el esquema de subcontratación que conllevó a la precarización del trabajo., es decir, la subcontratación, como lo señala el doctor Enrique de la Garza Toledo²⁵, no es un tema nuevo, ni siquiera en el capitalismo, ya que antes del sistema capitalista podían ubicarse fenómenos de subcontratación. De hecho en nuestra tradición —en parte ibérica— el concepto de maquila es medieval.

Continúa diciendo Enrique de la Garza Toledo que, México se vuelve un país maquilador desde los años ochenta y la maquila de exportación constituye una de las formas fundamentales de la subcontratación, pero en este caso a nivel internacional. En concordancia con lo que señala Enrique de la Garza Toledo, antes de la aplicación del modelo neoliberal, es decir, al del Estado benefactor, existió la subcontratación, pero con poca legitimidad, ya que no se consideraba la forma más defendible dentro de ese modelo económico, del sistema de relaciones industriales y de la concepción del Derecho Laboral y la Seguridad Social, conceptos que por primera vez aparecen en México con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Un ejemplo de lo anterior, es el de Petróleos Mexicanos (Pemex) con el sindicato petrolero, donde se establecían áreas exclusivas para los trabajadores sindicalizados en los contratos colectivos celebrados y, en donde las compañías subcontratistas no podían intervenir. Así como lo comenta Enrique de la Garza Toledo, las leyes laborales y los contratos colectivos de alguna manera acotaron o pusieron límites a la extensión de la subcontratación, pues a pesar que esta modalidad se presentaba, previeron algunas formas para evitar la simulación de relaciones laborales a través de la subcontratación, declarando de una manera o de otra que el verdadero patrón sería aquél para el que se realizaba la tarea productiva directa, sin embargo, este panorama cambió de manera profunda.

²⁵ DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. Memorias del seminario Relaciones Triangulares del Trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿fin de la estabilidad laboral?, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, 2005, p. 27.

Como se ha comentado, con la adopción de las políticas económicas plasmadas en el consenso de Washington, México da inicio al periodo económico neoliberal que actualmente rige en el país, ha traído un incremento considerable en la competencia en el mercado internacional y también en el mercado interno, el cual forma parte del mercado internacional, es decir, hubo un cambio respecto de la legitimidad de la subcontratación y aparecen entonces toda una serie de corrientes que la institucionalizan y defienden.

El argumento central en el neoliberalismo económico es la competitividad de las empresas; se deja a un lado las concepciones ganadas con el artículo 123 Constitucional, es decir, justifican el menoscabo de condiciones laborales frente a un inminente quiebra empresarial y sus consecuencias para el empleo formal. Se hallan virtudes para las empresas que subcontratan o que descentralizan parte de su producción y servicios hacia otras empresas y trabajadores independientes. La competitividad y desarrollo del mercado se sobreponen a los derechos laborales, el nuevo argumento es la generación de nuevos empleos y el crecimiento económico.

Enrique de la Garza Toledo, nos dice que “se relegitima el uso de la subcontratación no sólo por parte de las empresas para reducir costos, en particular costos laborales, sino también por parte de los Estados. Es decir, existe una simpatía en el nuevo modelo por la extensión de estos fenómenos en aras de que las empresas ganen competitividad y triunfen en el mercado, en particular en el internacional. Se busca una flexibilidad numérica de la mano de obra; la posibilidad de que trabajadores de empresas subcontratistas puedan ser empleados y desempleados más fácilmente que en las empresas madres; una reducción de los costos de mano de obra y la evasión de los contratos colectivos, que eventualmente puede privar en las empresas madre.”²⁶

²⁶ Ídem.

“El modelo neoliberal de la economía implementado en México y la inserción en la globalización económica habían generado nuevas pautas de regulación de las relaciones de trabajo, las cuales se plantearon fundamentalmente en dos instrumentos: el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos, de Canadá y de los Estados Unidos, publicado el 21 de diciembre de 1993 en el *Diario Oficial de la Federación*, y los Principios de la Nueva Cultura Laboral, convenido el 13 de agosto de 1996 por el Ejecutivo Federal y las principales organizaciones obreras y patronales. Estas acciones tuvieron una tendencia a modificar o a dejar de lado los presupuestos establecidos en la Constitución y en la ley, considerados como mínimos necesarios para garantizar el alcance de un nivel económico y un nivel de bienestar decorosos.”²⁷

Los esquemas de subcontratación laboral se intensifican a partir de la década de 1980 y su aplicación se extiende de manera acelerada no sólo por la iniciativa privada, sino también por las dependencias gubernamentales sin que en dicha fecha estuviere regulado por el Estado, situación que acontece en la reforma laboral de 2012.

De acuerdo con la iniciativa de proyecto de reforma adicional y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada al Congreso de la Unión por el gobierno del ex presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, manifestaba que la legislación actual hasta ese momento no respondía a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.

Por las anteriores razones, se considera necesario reformar la Ley Federal del Trabajo, donde textualmente se decía:

²⁷ Ídem.

“A luz de las anteriores consideraciones es indispensable dar un impulso decidido a la modificación de la Ley Federal del Trabajo. Las propuestas que hoy se presentan a consideración de esa Soberanía, recogen los temas y preocupaciones más recurrentes que han manifestado trabajadores y patrones.

Resulta insoslayable otorgar una respuesta integral, justa y equilibrada a esta problemática para incorporar en la legislación laboral medidas que permitan conciliar, por un lado, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, **el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo**. Con base en los razonamientos que a continuación se exponen, avanzaremos hacia mejores niveles de bienestar. Por tal motivo se propone:

Incluir en nuestra legislación, como nuevas modalidades de contratación, los períodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo. Con ello se generarán las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal. Estas propuestas permitirían romper el círculo vicioso en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo.

Desde luego, para evitar posibles abusos con el uso de estas nuevas figuras, se ha previsto que los contratos se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, que no puedan aplicarse dentro de una misma

empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. De esta manera los trabajadores que presten sus servicios bajo estas modalidades, tendrán los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo trabajado.

Esta modificación le permitiría al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, y a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.

Regular la subcontratación de personal u outsourcing, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de “subcontratación”; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala expresamente que en todo caso los patronos y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores. [...]”²⁸

La propuesta y posterior aprobación de la Reforma Laboral de 2012, representa la legalización y regulación de los esquemas de subcontratación laboral en nuestro país, se encuentra en las razones de dicha iniciativa como eje central, el interés de **incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, es decir, se ratifican los principios del neoliberalismo económico, donde el trabajo se considera mercancía.**

²⁸ Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3595-II, martes 4 de septiembre de 2012. <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2012/sep/20120904-II.html#Iniciativas>

Las nuevas modalidades de contratación, los períodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, son el reflejo de la flexibilización del mercado laboral, en contraposición del principio constitucional de estabilidad en el empleo. Con lo anterior, el patrón estaba legitimado para dar por terminadas relaciones laborales en tres meses sin ninguna responsabilidad.

De acuerdo con Carlos Sergio Quiñones Tinoco²⁹, el régimen de subcontratación y del contenido de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D incorporados con la Reforma Laboral de 2012, se desprende que el régimen de subcontratación del trabajo convierte al trabajador en un artículo de comercio, contraviniendo el principio establecido en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo de 2012, en virtud de que queda claro que la relación entre el contratante de los servicios o de la obra y el contratista que prestará los servicios o ejecutará la obra es una relación jurídica de carácter civil, pero debe advertirse que quien fija las tareas y supervisa el trabajo, el servicio o la ejecución que efectúa el contratista es el beneficiario, por lo que el trabajo que realizan los trabajadores se efectuará bajo la subordinación del contratante.

Lo anterior, ha conllevado a la incertidumbre entre los trabajadores que desconocen a su patrón y, por ende, se dificulta hacer exigibles sus derechos laborales ante las juntas locales de conciliación y arbitraje (a la fecha del presente trabajo, tribunales laborales). Además, ha conllevado a una simulación por parte de los patrones en el cumplimiento del pago de cuotas-obrero patronales, generando que diversas dependencias federales emitan recomendaciones respecto de prácticas indebidas, como el Servicio de Administración Tributaria, la cual adicionó en 2013, en el Anexo 3 “Criterios no

²⁹ QUIÑONES TINOCO, Carlos Sergio. “La reforma Laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, IJJ-UNAM. México, 2015, p.19. [En línea]. Disponible: <http://revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/download/51308/45884>. 16 de noviembre de 2018, 4:00 PM.

vinculativos de las disposiciones fiscales y aduaneras” de la Tercera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF) vigente en 2013, el criterio no vinculativo 32/ISR “Outsourcing. Retención de salarios”, que expresamente señala:

“Se considera que realiza una práctica fiscal indebida quien:

- I. Constituya o contrate de manera directa o indirecta a una persona física o moral, cuando entre otras, se trate de sociedades de solidaridad social, cooperativas, civil, civil universal, civil particular; fideicomisos, sindicatos, asociación en participación o empresas integradoras, para que éstas le presten servicios idénticos, similares o análogos a los que sus trabajadores o prestadores de servicios le prestan o hayan prestado, **y con ello omita el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido en perjuicio del fisco federal.**
- II. Derivado de la práctica señalada en la fracción anterior, se omita efectuar la retención del ISR a los trabajadores o prestadores de servicios sobre los que, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, mantiene una relación laboral por estar bajo su subordinación, y toda vez que dichos trabajadores o prestadores de servicios perciben un salario por ese trabajo subordinado, aunque sea por conducto del intermediario o subcontratista
- III. Deduzca, para efectos del ISR, el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario laboral y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR.
- IV. Acredite, para efectos del IVA, el impuesto contenido en el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR y del IVA.
- V. Asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o la implementación de cualquiera de las prácticas anteriores.”

Como podrá observarse, las fracciones I y II anteriores, consideran como una práctica fiscal indebida cuando el “patrón”, sea persona física o moral, a través de este esquema omita el pago de contribuciones federales o se beneficie en perjuicio del fisco federal y en concordancia en detrimento de las cuotas que deben enterarse al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Las relaciones de trabajo deberán regularse mediante un contrato de trabajo que describa con veracidad el puesto, sueldo, prestaciones y beneficios a los que tiene derecho el trabajador; la inscripción de los empleados ante el

IMSS, su registro ante la Secretaría de Hacienda para hacer el pago correcto de cuotas del IMSS e Infonavit y hacer una debida retención de impuestos como lo marca la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Dentro de las prácticas más usuales con la aplicación de la subcontratación laboral, regulada en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, incorporado con la reforma laboral de 2012, es la de registrar a los trabajadores ante el IMSS con un salario inferior al que realmente perciben, con claras intenciones de pagar menos impuestos y cuotas a la seguridad social.

La consecuencia inmediata se refleja en las cuotas que no recibe el Instituto Mexicano del Seguro Social, que le imposibilitan cumplir con sus fines, dentro de los cuales está garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

De acuerdo con la exposición de motivos que le dió origen a la Ley del Seguro Social, establecía que para que el Seguro Social tuviera la capacidad de cumplir con los fines propuestos, se requería una cantidad de dinero equivalente al 12% del volumen anual de los salarios, cantidad que sería aportada en un 6% por los patrones, en un 3% por los trabajadores y en un 3% por el Estado.

Por dichas razones, la subcontratación laboral generalizada en el periodo neoliberal en México, representa un obstáculo para una verdadera recaudación de cuotas obrero-patronales que permita al Seguro Social ofrecer y garantizar a los trabajadores un servicio médico eficiente y de calidad, dotado de recursos materiales y humanos suficientes, porque no hacerlo, representa una violación directa al derecho humano a la salud, el derecho humano al trabajo y el derecho humano a la seguridad social en México en perjuicio de los trabajadores.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO NORMATIVO DEL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL

El presente apartado tiene la finalidad de estudiar y analizar el derecho humano a la seguridad social, por lo cual se hará mención de los principales instrumentos jurídicos, así como los de conceptos necesarios, para comprender el estado de protección con en el que cuenta actualmente.

Se empezará haciendo una breve mención doctrinal del concepto de seguridad social, tomando como referencia la afirmación de Bismark, al anunciar la creación de los seguros sociales obligatorios, quien dijo: “que del trabajador importa no solamente su presente, sino y acaso más aún, su futuro, y era así, porque en el presente le salva su esfuerzo, en tanto que el futuro es lo imprevisto y desconocido, y por ello debe asegurarse.”³⁰ Por su parte, José Dávalos apunta que la seguridad social “es el medio por el cual se pretende garantizar al hombre su bienestar material y espiritual presente y futuro, que le permita su desarrollo integral en un marco de libertad y dignidad.”³¹

Asimismo, Gustavo Cázares García, define la seguridad social como el “sistema organizado de protección contra las consecuencias de los riesgos a que todo individuo se encuentra expuesto durante el transcurso de su vida, cuyo propósito es contribuir a su desarrollo físico e intelectual en sociedad y a su dignificación hasta el término de su existencia.”³²

Por nuestra parte, derivado de las definiciones citadas, se identifican las siguientes características esenciales:

³⁰ CÁZARES GARCÍA, Gustavo. Derecho de la Seguridad Social, quinta edición, Porrúa, México, 2018, p. 17.

³¹ *Ibidem*, p. 113.

³² *Ídem*.

1. **Universalidad.** Esta referido en las ideas de William Henry Beveridge, quien con su plan de seguridad social se distinguió por abarcar a todas las personas y no solo a quienes trabajan para patrones. En otras palabras, es la aspiración de proteger a todos, hombres y mujeres, sin distinción alguna.

En concordancia con lo anterior, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de conformidad con su artículo 22, manifiesta *“toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”* Es decir, no basta que exista un sistema de seguridad social que cubra limitadamente a un sector en específico de la población, sino más bien, proteja a todas las personas de contingencias presentes y futuras.

2. **Solidaridad.** A lo largo de la historia, el género humano ha impulsado un sentimiento de reciprocidad contra los riesgos, para apoyarse unos a otros y ayudarse mutuamente.

Los sistemas de seguros obligatorios surgen de la necesidad de protección contra las contingencias que se presentan en la vida, pues después de un siglo, la seguridad social, se encuentra fundamentalmente basada en la solidaridad de sus miembros, es decir, en la participación colectiva para afrontar los riesgos presentes y futuros. Dicha característica se podrá ver expresada más adelante cuando se revise el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3. **Sustancialidad.** De acuerdo con Gustavo Cázares García, la sustancialidad de la seguridad social implica que las prestaciones sean

suficientes, oportunas y adecuadas, específicamente en cuanto a las que se otorgan en dinero.

En dicho sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25, menciona que: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. En otras palabras, las prestaciones de seguridad social deberán ser bastas y oportunas para las personas que requieran de ellas de tiempo en tiempo a lo largo de su vida.

2.1. EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Como se ha mencionado, la seguridad social es un concepto acuñado a lo largo del tiempo, no existen consensos en cuanto a cual es la definición más acertada, no obstante, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla a la seguridad social como un derecho humano fundamental, aunque no de forma expresa, conforme a lo siguiente:

En primer lugar, no puede hablarse del derecho a la seguridad social sin abordar el derecho humano a la salud, en virtud de su estrecha interacción y aplicación, pues de acuerdo con el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, *“la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.”* Nuestra Constitución,

en su artículo 4º, establece, que: *“toda persona tiene derecho a la protección de la salud. [...]”*. Es preciso indicar que, el último párrafo transcrito, fue adicionado el 3 de febrero de 1983, a fin de elevar a rango Constitucional el Derecho a la Protección de la Salud.

En segundo lugar, porque, precisamente el 10 de junio del año 2011 diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fueron reformados, entre ellos, la modificación al artículo 1º., que conllevó a muy importantes cambios y avances para la protección de los Derechos Humanos. A partir de esta reforma el término “garantías individuales”, que se referían únicamente a los derechos constitucionalmente reconocidos desaparece, dando paso al abanico de derechos humanos previstos en los Tratados Internacionales ratificados por México, esto quiere decir, que el conjunto de derechos humanos reconocidos ahora es más amplio en beneficio de todas las personas.

Por último, la estrecha relación que tiene el derecho humano al trabajo con el derecho humano a la seguridad social, siendo así que en el artículo 123 constitucional, señala que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y que, para tal efecto, debe promoverse la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”. La fracción XXIX de dicho artículo, establece la utilidad pública la Ley del Seguro Social y que la misma comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

De acuerdo con lo anterior, la seguridad social se considera un instrumento básico, establecido como un servicio público de carácter nacional para satisfacer necesidades colectivas de manera inmediata y directa, mediante la intervención directa y permanente del Estado, por lo que, aun cuando el derecho humano a la seguridad social se encuentra reconocido de forma

dispersa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos e interrelacionado con la correcta ejecución de otros derechos humanos reconocidos por ésta, se considera necesario su reconocimiento explícito, puesto que su alcance es más amplio porque no sólo garantiza el derecho a la salud y al trabajo, sino también cumple con garantizar a cualquier persona el derecho humano a la vivienda, asistencia médica, servicios sociales, así como a garantizar la protección contra los riesgos a que toda persona se encuentra expuesto durante el transcurso de su vida.

2.2 TRATADOS INTERNACIONALES QUE PROMUEVEN Y VELAN POR EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

En el presente apartado, se estudiarán los principales tratados internacionales ratificados por México en materia de seguridad social, no obstante, se mencionarán algunos otros instrumentos, convenciones, conferencias que fueron evolucionando y cimentando la seguridad social en los términos descritos anteriormente.

El término “seguridad social” es empleado oficialmente por primera vez en la legislación de los Estados Unidos en 1935 -en la *Social Security Act* -y después en 1938 en una ley aprobada en Nueva Zelanda. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo suyo el término, que desde entonces usó en los diversos convenios y recomendaciones—que intentan establecer normas que deben seguir los países; aprobados a partir de 1952.”³³

La Carta del Atlántico de 14 de agosto de 1941 y en la Declaración de Washington de 1942, signadas por el presidente Franklin Delano Roosevelt y el

³³ OIT, Seguridad Social. Guía de educación obrera, Ginebra, 1995, p. 6. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223080045_ES/lang--es/index.htm#:~:text=Seguridad%20social,-.Gu%C3%ADa%20de%20educaci%C3%B3n%20obrero,suministrar%20la%20protecci%C3%B3n%20adecuada%2C%20etc.

primer ministro Winston Leonard Spencer Churchill, en virtud de las cuales proclamaban que, debe existir la máxima colaboración entre las naciones en el campo económico a fin de que todas puedan conseguir mejores condiciones de trabajo, progreso económico y seguridad social.

La Declaración de Santiago, propuesta en la primera conferencia interamericana de seguridad social, en septiembre de 1942, que proclamaba que cada país debe crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones venideras y sostener a las generaciones eliminadas de la vida productiva. Asimismo, la Declaración de Filadelfia, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en la reunión de 10 de mayo de 1944, se proclama que es obligación suprema de la OIT crear programas que permitan lograr la plenitud de empleo y la elevación de los niveles de vida; asegurar un salario mínimo para todos los que trabajen y necesiten de tal protección; la extensión de medidas de seguridad social, inclusive la asistencia médica completa; la protección de la infancia y de la maternidad, y un nivel adecuado de alimentación, de vivienda y de medios de recreación y cultura.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la DUDH fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A inciso (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. En la DUDH, concretamente en su artículo 22, reconoce que toda persona tiene derecho a la seguridad social, como a continuación se transcribe:

“Artículo 22.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

Dicho numeral concuerda con el artículo 25 de la DUDH, en cuanto a que proclama que:

“Artículo 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

En virtud de todos los antecedentes descritos, la OIT resuelve otorgar a las recomendaciones de la Declaración de Filadelfia, la forma de Convenio, y surge entonces el número 102, conocido por la Norma Mínima de Seguridad Social, el 28 de junio de 1952, que recoge los objetivos de acción protectora integral a los que pueden acogerse tanto los países altamente desarrollados como los que se encuentran en proceso de desarrollo.

El convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (Convenio), es uno de los más importantes, en virtud de que es el único instrumento internacional, basado en principios fundamentales de seguridad social, establece normas mínimas aceptadas a nivel mundial para nueve ramas de la seguridad social, entre las que se encuentran: (i) la asistencia médica; (ii) prestaciones monetarias de enfermedad; (iii) prestaciones de desempleo; (iv) prestaciones de vejez; (v) prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional; (vi) prestaciones familiares; (vii) prestaciones de maternidad; (viii) prestaciones de invalidez; y (ix) prestaciones de sobrevivientes.

Dicho Convenio, describe y define una serie de prestaciones que son el fundamento de la seguridad social y estipula requisitos mínimos, como la población beneficiaria, el contenido y nivel de las prestaciones, los derechos de los contribuyentes y los beneficiarios y la forma en que deben administrarse las

prestaciones. Cabe destacar que, no obstante, nuestro país ratificó el Convenio el 12 de octubre de 1961, únicamente aceptó las partes II, III, V, VI y VIII-X.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 16 de noviembre de 1966, el cual en sus artículos 9 y 12 textualmente establecen:

“Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.”

“Artículo 12

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

- a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;
- b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;
- c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;
- d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.”

Por último y no menos importantes, la Convención Americana de Derechos Humanos de fecha 22 de noviembre de 1969 y las Declaraciones Iberoamericanas de Seguridad Social (Buenos Aires, 1972 y Panamá, 1976), en virtud de las cuales, quedó nítidamente establecido que el hombre (sic), por el solo hecho de su condición, tiene derecho a la seguridad social, si por tal se entiende la cobertura integral de los riesgos y contingencias y la garantía de los medios para el desarrollo pleno de su personalidad.

Ahora bien, los instrumentos internacionales de seguridad social pueden clasificarse en (i) declarativos de principios; y (ii) normativos, según se indica a continuación:

Declarativos de principios

-
- - Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo;
- - Declaración de Filadelfia (10/5/44)
- - Pacto Internacional Relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (6/12/66)
- - Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (28/6/52)

Normativos

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 48, sobre el derecho de conservación de pensiones de los trabajadores migrantes (22/6/35).
- - Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 97, sobre trabajadores migrantes (1/7/49)
- - Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 157, que establece un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social (21/6/82).

En palabras de Ricardo Nungent, los instrumentos internacionales de seguridad social de carácter declarativo de principios apuntan a la formación progresiva de un derecho de la seguridad social aplicable a nivel mundial. Los normativos cumplen una misión de coordinación de las legislaciones nacionales cuando tratan de armonizarlas con el propósito de prestar adecuada protección, en condiciones de igualdad, a los extranjeros, y en especial a los migrantes de los países involucrados.³⁴

Es incuestionable que no hay paz social sin justicia social, y ésta no existe sin seguridad social, como reza el bello lema de la Asociación Internacional de Seguridad Social. Sin incurrir en pesimismo, se debe admitir que el camino es largo para llegar al ideal de un código internacional de la seguridad social que asegure la paz y la justicia social. No creo, como dice Canella, que la seguridad social es un camino sin fin en la vida infinita del progreso. Corresponde a la Organización Internacional de Trabajo continuar en el empeño de propiciar el desarrollo y la armonización del derecho de la seguridad social a nivel mundial.

2.3 LA PROTECCIÓN DEL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA LEY GENERAL DE SALUD Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como se ha mencionado anteriormente, no puede hablarse de seguridad social, sin necesariamente comentar sobre el derecho humano a la salud, en cuanto a legislación federal, la Ley General de Salud reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del artículo 4o. de la Constitución Política; la cual en su artículo 2 expresa textualmente lo siguiente:

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor y coordinadores, op. cit., p. 622.

“ARTÍCULO 2. El derecho a la protección de la salud tiene las siguientes finalidades:

- I. El bienestar físico y mental del hombre para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades;
- II. La prolongación y el mejoramiento de la calidad de la vida humana;
- III. La protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuven a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social;
- IV. La extensión de actitudes solidarias y responsables de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud;
- V. El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población;
- VI. El conocimiento para el adecuado aprovechamiento y utilización de los servicios de salud, y
- VII. El desarrollo de la enseñanza y la investigación científica y tecnológica para la salud”

Siendo lo anterior, una descripción detallada que coincide fielmente tanto con los conceptos de seguridad social en su aspecto doctrinal, como con lo enunciado en los tratados internacionales que la regulan; definiendo a la misma como un medio o sistema que busca garantizar el desarrollo integral de los individuos, al proteger su bienestar económico y mental presente y futuro, indispensables a su dignidad como persona, se puede afirmar, que el derecho humano a la salud y el derecho humano a la seguridad social están íntimamente relacionados, y esto se debe a que el primero requiere del segundo para su concreción. Cabe aclarar que aun cuando existe una la relación estrecha entre ambos derechos humanos, el derecho de la seguridad social cuenta con total autonomía científica, legislativa, jurisdiccional y docente.³⁵ Además, como se verá más adelante; el derecho humano a la salud no es el único que requiere del derecho a la seguridad social para completar su finalidad y materialidad.

En cuanto a la legislación laboral, el derecho humano a la seguridad social se encuentra salvaguardado tanto en la Ley Federal del Trabajo como en los diversos instrumentos internacionales que velan por el trabajo decente, se encuentran los siguientes:

³⁵ CÁZARES GARCÍA, Gustavo, op. cit., p. 105.

Artículo	Regula	Aspectos a considerar
2	<p>Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p>	<p>En la Ley Federal del Trabajo de 1970, únicamente se contemplaba lo siguiente: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”</p> <p>Mediante decreto de fecha 30 de noviembre de 2012, se reforma el artículo 2, introduciendo el concepto de “trabajo digno y decente”.</p> <p>Se expresan derechos inherentes al trabajo digno y decente.</p>
3	<p>El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.</p>	<p>Dicho artículo fue reformado, el 1 de mayo de 2019, hasta antes de dicha reforma, dicho artículo rezaba a la letra: <i>“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</i> <i>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria,</i></p>

		<p><i>opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</i></p> <p><i>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</i></p> <p>Dicha reforma, fue tardía, no obstante, acertada en cuanto a este rubro. Lo anterior, debido a que fue ideada, con perspectiva de derechos fundamentales, y tuvo como antecedente directo los cuestionamientos internacionales hechos al modelo laboral mexicano, tal como se indica en su exposición de motivos.</p>
5 (XIV) y (XV)	<p>“Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p><i>XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y</i></p> <p><i>XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.</i></p>	<p>Justamente lo descrito en las fracciones XIV y XV del artículo 5, fueron las principales transgresiones cometidas en virtud de la puesta en marcha del régimen de subcontratación laboral, según se explicará en el capítulo siguiente.</p>
132	<p>Son obligaciones de los patrones:</p> <p>II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;</p>	<p>Dicho artículo es relevante porque enumera un gran número de obligaciones a cargo del patrón y en beneficio de los trabajadores en materia de seguridad social.</p>
Varios	<p>Título V del Trabajo de la Mujer, el Título V Bis del Trabajo de los menores, el Título sexto Trabajos Especiales, Título IX Riesgos de trabajo, Título XI Capítulo IX Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas</p>	<p>Se encuentran diversas prerrogativas que integran el derecho humano a la seguridad social, ya que tienen como finalidad garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores; brindando protección integral ante contingencias sociales,</p>

		protección a su salud, seguridad en el desarrollo de sus funciones y desarrollo integral como individuos.
--	--	---

Conforme a lo anterior, es claro que, la Ley Federal de Trabajo, en su carácter de ley reglamentaria del artículo 123, apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, recoge un sinnúmero de obligaciones inherentes a la seguridad social a favor de los trabajadores y de derecho laboral, mismos que se detallarán en el capítulo siguiente.

2.4 EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

De conformidad con el artículo 2 de la Ley del Seguro Social, la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

De la definición legal anterior, se desprenden los siguientes elementos de la seguridad social:



Seguridad Social



Como se ha abordado a lo largo de este trabajo, el Derecho a la Seguridad Social tiene una estrecha relación el Derecho a la Salud, no obstante, como se aprecia en el cuadro anterior, el Derecho a la Seguridad Social no sólo abarca la protección a la salud, sino que es más amplio e integral, considerando dentro de sus finalidades la asistencia médica de derechohabientes y sus beneficiarios, protección a los medios de subsistencia y servicios sociales que comprenden entre otros programas de promoción a la salud (prevención de enfermedades y accidentes, por mencionar algunos), fomento a actividades culturales, deportivas y recreativas a favor de sus derechohabientes, es decir, como lo señala el Maestro Gustavo Cázares García, se identifica el carácter protector que la seguridad social ha tenido desde sus inicios, y la forma en que emplea una serie de prestaciones en especie para la consecución de sus objetivos.³⁶

Puede afirmarse entonces que el Derecho a la Seguridad Social, está encaminado a la búsqueda de una cobertura de bienestar que implica el reconocimiento de que la seguridad social es un derecho humano del que debe gozar no solo un sector en específico de la población (asalariados), sino todas las personas sin distinción alguna, pues, desde la Ley del Seguro Social de 1943, se considera la protección de riesgos sociales inherentes únicamente a la base asalariada, de conformidad con la exposición de motivos de dicha Ley, misma que a letra señalaba:

“La implantación del Seguro Social representa una cuestión de primera importancia en México, pues al colocar al obrero en posibilidad, mediante tal sistema, de recibir diversos servicios y prestaciones en los casos de enfermedades, de vejez, de invalidez y de los demás riesgos que por ley natural amenazan al hombre, se les capacita para adquirir alimentos sanos o más abundantes, para alojarse en viviendas cómodas e higiénicas y para educarse física e intelectualmente.”³⁷

³⁶ Vid. CÁZARES GARCÍA, Gustavo, Derecho de la Seguridad Social, Quinta Edición, Porrúa, México, 2018, p. 117.

³⁷ Exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social 1943. [En línea]. Disponible: <https://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/6Revolucion/1942IMS.html#:~:text=Exposici%C3%B3n%20de%20Motivos%20de%20la,a%20todos%20ellos%20perjuicios%20trascendentales>. 20 de Agosto de 2020. 10:20 AM.

No es hasta las reformas a la Ley del Seguro Social en 1973, que dieron lugar a un abanico más amplio; incluyendo en la misma a campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. Sin embargo, como se ha mencionado, el Derecho a la Seguridad busca la universalidad en la que todos los habitantes de cierto país, en nuestro caso, México, gocen del Derecho Humano a la Seguridad Social, el cual debe ser reconocido como tal en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.4.1 Régimen Obligatorio y Voluntario

El artículo 6° de la Ley del Seguro Social (LSS), establece la composición del Seguro Social en dos distintos regímenes, los cuales a saber son el régimen obligatorio y el voluntario.

El régimen obligatorio, tal como lo señala Alberto Briceño Ruiz, “basta con que una persona se encuentre en el supuesto de la disposición legal para que nazca la obligación, la cual involucra a terceras personas: patrones, personas físicas y morales, cooperativas, asociaciones y uniones.”³⁸ Esto, significa que es obligatorio tanto para lo sujetos de aseguramiento, es decir, los trabajadores asalariados, como para los terceros involucrados, en este caso, los patrones, en consecuencia, el aseguramiento en el régimen obligatorio no está sujeto a ningún tipo de transacción entre las partes involucradas, por el contrario, incumplirlas contrae diversas sanciones de conformidad con la LSS y sus reglamentos respectivos.

En términos del artículo 12 de la Ley, el régimen obligatorio contempla como sujetos de aseguramiento a los siguientes:

³⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho de la Seguridad Social, segunda edición, Oxford, México, 2015, p. 19.

- 1) Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones
- 2) Los socios de sociedades cooperativas;
- 3) Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y
- 4) Las personas trabajadoras del hogar.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 13 de la Ley, pueden sujetarse de forma voluntaria al régimen obligatorio, los siguientes:

- 1) Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes pequeños, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- 2) Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- 3) Los patronos personas físicas con trabajadores asegurados a sus servicios, y;
- 4) Los trabajadores del Estado que no estén comprendidos en otras leyes o decretos, por ejemplo, marinos mercantes, henequeros, tabacaleros, trabajadores domésticos, entre otros, los cuales se indican la Ley del Seguro Social del artículo 222 al 233.

El Régimen Voluntario está previsto de los artículos 240 al 250-A, de la LSS y tiene como finalidad ampliar el goce del derecho humano a la seguridad social a los demás sectores de nuestra sociedad y no sólo a la clase trabajadora

asalariada. Esto tiene relevancia y estrecha relación con la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social de 1973, la cual, se transcribe a continuación:

“El incremento demográfico, la continua transformación de la sociedad y la creciente complejidad de las relaciones de trabajo hacen que el derecho de la seguridad social sea esencialmente dinámico. Debe evolucionar de acuerdo con las circunstancias, mejorando las prestaciones y ampliando constantemente la posibilidad de incorporar a sus beneficios a un número cada vez mayor de mexicanos. Las sucesivas reformas que se han hecho a la ley han tenido el propósito de avanzar hacia una seguridad social que sea integral, en el doble sentido de mejorar la protección al núcleo de los trabajadores asegurados y de extenderla a grupos humanos no sujetos a relaciones de trabajo.”³⁹

Si bien es cierto, que gracias a la inclusión del régimen voluntario a nuestro ordenamiento se logra ampliar el reconocimiento del derecho de la Seguridad Social a diversos sectores de la sociedad, también lo es, que en términos de sustantividad no logra su cometido, porque como su nombre lo indica, el aseguramiento es opcional y no obligatorio, lo cual resta efectividad para lograr su verdadero objetivo.

2.4.2 Salario Base de Cotización

Para iniciar el estudio de este apartado, se considera oportuno primero definir “salario”, el cual, en palabras de Gustavo Cázares García “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo o que devenga cualquier otro sujeto asegurado por sus servicios, y que sirve para determinar el importe de la cuota a pagar por el sujeto asegurado, por el patrón y demás sujetos obligados y por el Estado al IMSS, para constituir el régimen financiero de cada uno de los ramos del seguro social. Por otra parte, sirve para calcular el monto de las prestaciones en dinero a que tienen derecho los sujetos asegurados, pensionados y beneficiarios de éstos.”⁴⁰

³⁹ Ibidem, p. 7

⁴⁰ Citado en CÁZARES GARCÍA, Gustavo. Op. cit., p.237.

En otras palabras, la base de cotización representa el salario, el cual en términos de los artículos 27 de Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, excluyéndose como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- V. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

- VI.** Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VII.** Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y;
- VIII.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Es importante mencionar que de acuerdo con el artículo 15 de la Ley del Seguro Social, los patrones (persona física o moral que tenga ese carácter en términos de la Ley Federal del Trabajo), están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario, dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles.

Es en los actos de alta y modificación donde el salario base de cotización cobra relevancia, pues con dicho salario base de cotización (i) se calcularán las contribuciones que deban pagar los patrones y los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social; y (ii) se determinarán las prestaciones en dinero que tienen derecho los trabajadores de conformidad con la Ley del Seguro Social.

Por otra parte, conforme al artículo 28 de la Ley del Seguro Social, los trabajadores asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en la Ciudad de México, es decir, la cantidad de

\$4,321.75 para el resto de los Estados de la República Mexicana y como límite inferior el salario mínimo general del area geográfica respectiva, es decir, las cantidades de \$260.34 para la Zona Libre de la Frontera Norte y \$172.87 para el resto de los Estados de la República Mexicana.⁴¹

2.4.3 Régimen financiero pago de cuotas obrero-patronales

Las cuotas obrero-patronales que deben cubrirse de forma tripartita por el patrón, el trabajador y el Estado para el ramo de seguro obligatorio, son las que se indican a continuación:

Seguros	Prestaciones	Base	Patrón	Trabajador	Fundamento legal
Riesgos de trabajo	En especie y en dinero	Prima de riesgo que corresponda, sobre el SBC (mínimo 0.50% y máximo 15.00%)	Según corresponda	NA	Art. 70-76 LSS
Enfermedades y maternidad	En especie	Cuota fija por cada trabajador, hasta por tres veces la unidad de medida y actualización vigente ("UMA").	20.40%	0.00%	Art. 106, fracción I, LSS
		Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres veces la UMA	1.10%	0.40%	Art. 106, fracción II, LSS
		En dinero	0.70%	0.25%	Art. 107 LSS
Invalidez y vida	En especie y en dinero	SBC	1.75%	0.625%	Art. 147 LSS
Retiro,	Retiro	SBC	2.00%	0.00%	Art. 168, fracción I, LSS
Cesantía en edad avanzada y vejez	Cesantía en edad avanzada y vejez		3.150%	1.125%	Art. 168, fracción II, LSS
Guarderías y prestaciones sociales	En especie		1%	0.00%	Art. 211 LSS
Infonavit	Crédito vivienda		5%	0.00%	Artículo 29, fracción II, LINFONAVIT.

⁴¹Salario mínimo general vigente en 2022 en los Estados Unidos Mexicanos.

En términos del artículo 287 de la Ley del Seguro Social (“LSS”), las cuotas obrero-patronales, capitales constitutivos, su actualización, recargos y multa, tendrán el carácter de crédito fiscal. Dicho crédito fiscal se configura cuando (i) el patrón hubiese omitido una obligación en términos de la LSS; y/o (ii) el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) hubiese determinado y fijado en cantidad líquida el adeudo y se lo hubiere notificado al patrón.

En virtud de lo anterior, si el patrón no cubre o garantiza el crédito fiscal correspondiente, el IMSS en términos de lo dispuesto en los artículos 291 de la LSS y 144 del Código Fiscal de la Federación podrá iniciar el procedimiento administrativo de ejecución para el cobro del crédito fiscal. Ahora bien, de acuerdo con el artículo 29 de la LSS, la forma en que los sujetos obligados deben pagar las cuotas obrero-patronales se deberán sujetar a las siguientes reglas:

1. El mes natural será el período de pago de cuotas. Para realizar un pago oportuno de las mismas, debe realizarse a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente. Según se indica en el artículo 39 de la LSS, el cual a continuación se transcribe:

Artículo 39. Las cuotas obrero-patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

2. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados.
3. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas

reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Esta última regla se refiere a la semana y jornada reducida que son aquellas en que no se trabaja los 6 días de la semana, sino un menor número de días y en la que no se trabajan 8 horas al día, sino menos horas; y se pagan solo los días u horas laboradas.

En los casos en que el trabajador preste sus servicios a varios patrones, laborando para los mismos jornada o semana reducida, a solicitud por escrito de cualquiera de éstos, el IMSS determinará y autorizará para cada uno, el salario con el cual deberá cubrir las cuotas aplicando las reglas señaladas para tal efecto en el artículo 63 del Reglamento de la Ley del Seguro Social.

2.5 PRINCIPALES INSTITUCIONES QUE SALVAGUARDAN EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

Las instituciones que garantizan el derecho humano a la seguridad social en México son trascendentales para la sociedad de un país y para cada una de las personas que la integran, a través de estas instituciones el Estado Mexicano trata de cumplir parcialmente con su obligación constitucional de otorgar seguridad social a cierta parte de la población, no obstante, dichas instituciones carecen de los recursos humanos y materiales para cumplir con sus objetivos. Más adelante se indicarán las instituciones que se encargan de garantizar dicho humano en México.

2.5.1 Instituto Mexicano del Seguro Social

El Instituto Mexicano del Seguro Social (“IMSS”), nace el 19 de enero de 1943. El IMSS, de conformidad con el artículo 5 de la Ley del Seguro Social (LSS) es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonios propios, con carácter de organismo fiscal autónomo, de integración

operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren sectores público, social y privado.

De acuerdo al artículo 1º del Reglamento Interior del IMSS, dicho instituto tiene por objeto organizar y administrar el Seguro Social, es decir, el instrumento básico de la seguridad social, el cual se establece como un servicio público de carácter nacional, para garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

En términos del artículo 257 de la LSS, el IMSS está conformado por cuatro órganos, a saber, (i) la Asamblea General; (ii) el Consejo Técnico; (iii) la Comisión de Vigilancia, y (iv) la Dirección General. Entre sus principales atribuciones se mencionan las siguientes:

1. Administrar los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida.
2. Administrar las guarderías y prestaciones sociales, salud para la familia, adicionales y otros.
3. Satisfacer las prestaciones que se establecen en la LSS.
4. Registrar a los patrones y demás sujetos obligados, inscribir a los trabajadores asalariados y precisar su base de cotización aun sin previa gestión de los interesados y a los trabajadores independientes a su solicitud.
5. Recaudar y cobrar las cuotas de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, salud para la familia y adicionales, los capitales constitutivos, así como sus accesorios legales, percibir los demás recursos del Instituto, y llevar a cabo programas de regularización de pago de cuotas.

6. Recaudar y cobrar las cuotas y sus accesorios legales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
7. Determinar los créditos a favor del Instituto y las bases para la liquidación de cuotas y recargos, así como sus accesorios y fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente Ley y demás disposiciones aplicables.
8. Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta Ley.

De conformidad con el artículo 258 de la LSS, la autoridad suprema del IMSS, es la Asamblea General, la cual es integrada por treinta miembros que son designados de forma igualitaria por Ejecutivo Federal, las organizaciones patronales y por las organizaciones de trabajadores. Dichos miembros duran en su encargo seis años, pudiendo ser reelectos. La principal obligación de la Asamblea General, en términos del artículo 261 de la LSS, es discutir anualmente para su aprobación o modificación, el estado de ingresos y gastos, el balance contable, el informe financiero y actuarial, el informe de actividades presentado por el Director General, el programa de actividades y el presupuesto de ingresos y egresos para el año siguiente, así como el informe de la Comisión de Vigilancia. Asimismo, la Asamblea General designará a la Comisión de Vigilancia.

En términos del artículo 263 de la LSS, el Consejo Técnico es el órgano de gobierno, representante legal y el administrador del IMSS y está integrado hasta por doce miembros, correspondiendo designar cuatro de ellos a los representantes patronales en la Asamblea General, cuatro a los representantes de los trabajadores y cuatro a los representantes del Estado, con sus respectivos suplentes y el Ejecutivo Federal cuando lo estime conveniente, podrá disminuir a la mitad la representación estatal. Las atribuciones del Consejo Técnico se enlistan en el artículo 264 de la LSS.

Por lo que respecta a la Comisión de Vigilancia, de conformidad con el artículo 265 de la LSS, estará compuesta por seis miembros. Para formar esta Comisión cada uno de los sectores representativos que constituyen la Asamblea, propondrá dos miembros propietarios y dos suplentes, quienes durarán en sus cargos seis años, y podrán ser reelectos. La elección puede recaer en personas que no formen parte de dichos sectores. Al menos uno de los miembros designados por el Ejecutivo Federal deberá estar adscrito a la Secretaría de la Función Pública. Las atribuciones de la Comisión de Vigilancia se enlistan en el artículo 266 de la LSS.

En cumplimiento con el artículo 267 de la LSS, el Director General es nombrado por el Presidente de la República debiendo ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos. Las atribuciones del Director General se enlistan en el artículo 268 de la LSS.

Derivado del cúmulo de atribuciones que la LSS le otorga a los órganos del IMSS y, en función de las mismas, se puede concluir que su objetivo principal, es lograr que el IMSS salvaguarde el derecho humano a la seguridad social en México, cumpliendo con la finalidades para las que fue creado, siendo estas fundamentales para el bienestar presente y futuro de México y de las personas que lo integran.

Ahora bien, en su ámbito de organización jurídica, el IMSS tiene bases sólidas para lograr una efectiva protección sustantiva del derecho humano a la seguridad social, para la llamada clase obrera asalariada, no obstante, una de las finalidades de este trabajo es precisamente, cuestionar los motivos que han propiciado que México se posicione como el primer país con mayor gasto en el rubro de salud, dentro de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, pues se estima que, nueve de cada diez pesos utilizados en el sector salud, provienen directamente del bolsillo de

las familias, es decir, que la protección de la salud en nuestro país es sustentada en su mayoría por la clase trabajadora, dejando de lado el sistema tripartito que se creó para la protección de la salud⁴².

Adicionalmente, una de las razones principales por las que la población mexicana busca servicios privados de salud, es porque perciben y experimentan una baja calidad en los servicios prestados por los institutos encargados de ello, entre los cuales se encuentra el IMSS y como se verá más adelante, esto se debe principalmente al cumplimiento inadecuado de las obligaciones patronales, que ha sido posible gracias a la subcontratación laboral o *outsourcing*.

2.5.2 Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), nace el 21 de abril de 1972 junto con la Ley del INFONAVIT. En términos del artículo 2º de la Ley del INFONAVIT, es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la Ciudad de México.

El objeto del INFONAVIT en términos del artículo 3º de la Ley del INFONAVIT, son los siguientes:

- i. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- ii. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,

⁴²IMNCO. *Pequeños Pasos para Transformar al Sistema de Salud*. México, 2018, p.8. [En línea]. Disponible: <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2018/05/IMCO-pequen%CC%83os-pasos.pdf> 27 de enero de 2020, 9:00 PM.

- v. emplazada en un barrio seguro, con espacios comunes, áreas verdes y calidad comunitaria;
- vi. con un diseño que como unidad y como asentamiento atienda a estándares técnicos de calidad y sea aceptable para sus habitantes; y
- vii. en un hábitat digno, integrado al entorno natural de manera responsable e incorporando tecnologías⁴³.

No obstante, se cuestiona la razón del por qué más de 14 millones de viviendas en el México, es decir, 44.7% de las viviendas se encuentran rezagadas en cuanto a la línea de bienestar (EIC, 2015)⁴⁴. Asimismo, no se explica ni se entiende por qué a pesar de las finalidades del INFONAVIT, sólo el 68% de las viviendas en México son propias, (EIC, 2015)⁴⁵ y la razón por la que el 89% de las viviendas propias que existen en nuestro país, forman parte de un legado de familia⁴⁶, más que una nueva adquisición por medio de ingresos propios o a través del INFONAIT. Las respuestas a estas interrogantes se responderán más adelante cuando se analicen las prácticas indebidas de la figura de subcontratación laboral o *outsourcing*.

2.5.3 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

El 22 de julio de 1994, mediante el decreto que expide la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), nace la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). En términos del artículo 2 de la LSAR, la CONSAR es un órgano administrativo desconcentrado

⁴³ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Principales Retos en el Ejercicio del Derecho a la Vivienda Digna y Decorosa, México, 2019, p.6. [En línea]. Disponible:

https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Dosieres_Derechos_Sociales/Retos_Derecho_Vivienda.pdf 27 de enero de 2020, 11:00 PM.

⁴⁴ Citado en Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Op. cit., p.13.

⁴⁵ Ídem.

⁴⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Comunicado de Prensa Número 251/18, México, Mayo, 2018. [En línea]. Disponible: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/enh2018_05.pdf 28 de enero de 2020, 8:00 PM.

de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. La finalidad de la CONSAR es la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro (artículo 2º LSAR).

Los Sistemas de Ahorro para el retiro, de acuerdo con la fracción X del artículo 3º de la LSAR, son:

“Aquéllos regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o como complemento de éstas.”

Los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro, de acuerdo con la LSAR, son:

1. Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES); y
2. Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES).

En términos del artículo 18 de la LSAR, las AFORES, son entidades financieras dedicadas de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la LSAR, así como a administrar sociedades de inversión. Cabe señalar que las AFORES, son sociedades mercantiles de derecho privado, con fines de lucro⁴⁷.

Las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES), son sociedades de inversión, administradas y operadas por las

⁴⁷SANCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo y MORALES RAMÍREZ, María. Derechos de las Personas Pensionadas y Jubiladas, Secretaría de Cultura, INEHRM, UNAM, México, 2018, p.12 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5486/8.pdf>

AFORES, que tienen por objeto invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social y de la LASAR e invertir los recursos de las administradoras a que se refieren los artículos 27 y 28 de la LSAR. Adicionalmente, de conformidad con el artículo 39 de la LSAR, podrán invertir las aportaciones destinadas a fondos de previsión social, las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro que reciban de los trabajadores y patrones, así como los demás recursos que en términos de esta ley pueden ser depositados en las cuentas individuales.

En términos de los artículos 74 y 74 ter de la LSAR, tanto los trabajadores afiliados como los independientes, tienen derecho a la apertura de una cuenta individual en la administradora de su elección. A los trabajadores afiliados se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus cuentas individuales se integrarán por las siguientes subcuentas:

- I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- II. Vivienda;
- III. Aportaciones Voluntarias, y
- IV. Aportaciones Complementarias de Retiro.

Por otra parte, las cuentas de los trabajadores independientes por una subcuenta en que se depositen los recursos destinados a su pensión, una subcuenta de aportaciones voluntarias, y las demás subcuentas que establezca la CONSAR mediante disposiciones de carácter general, podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al régimen previsto en la Ley del Seguro Social de 1973.

2.5.4 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Con fecha de 30 de diciembre de 1959, nace el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonios propios, con la finalidad de administrar los seguros, prestaciones y demás servicios de los trabajadores al servicio del Estado.

El objeto del ISSSTE, con fundamento en el artículo 5º de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE), es la de contribuir al bienestar de los trabajadores, pensionados y familiares de los derechohabientes, en los términos, condiciones y modalidades previstos en la misma la LISSSTE.

El régimen financiero del ISSSTE, está conformado de la siguiente manera, de conformidad con en lo previsto en el artículo 42 de la LISSSTE:

- I. A los trabajadores les corresponden las siguientes cuotas:
 - a) Una cuota de dos punto setenta y cinco por ciento del sueldo básico para financiar al seguro de salud de los trabajadores en activo y familiares de los derechohabientes, y
 - b) Una cuota de cero punto seiscientos veinticinco por ciento del sueldo básico para financiar al seguro de salud de los pensionados y familiares de los derechohabientes;
- II. A las Dependencias y Entidades de la Federación les corresponden las siguientes aportaciones:
 - a) El equivalente al siete punto trescientos setenta y cinco por ciento del sueldo básico de los trabajadores, el cual

financiará al seguro de salud de los trabajadores en activo y a los familiares de los derechohabientes, y

b) El equivalente al cero punto setenta y dos por ciento del Sueldo Básico para financiar el seguro de salud de los Pensionados y sus Familiares Derechohabientes;

III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota social diaria por cada trabajador, equivalente al trece punto nueve por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal vigente al día primero de julio de mil novecientos noventa y siete, actualizado trimestralmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor al día de la entrada en vigor de esta Ley. La cantidad inicial que resulte, a su vez, se actualizará trimestralmente, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor. Estos porcentajes incluyen gastos específicos de administración del seguro de salud.

2.5.5 Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas

El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), nace por decreto de fecha 29 de junio de 1979, entrando en vigor 30 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Conforme al artículo 2º de la Ley del ISSFAM, entre otras del Instituto se encuentran:

- I. Otorgar las prestaciones y administrar los servicios a su cargo que la presente Ley le encomienda;
- II. Administrar los recursos del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, a fin de establecer y operar un sistema de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente para:

- a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, incluyendo las sujetas al régimen de condominio;
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- III. Coordinar y financiar con recursos del Fondo de la Vivienda programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada;
- IV. Adquirir todos los bienes muebles e inmuebles necesarios para la realización de sus cometidos;

El patrimonio del ISSFAM en términos del artículo segundo de la Ley del ISSFAM, se encuentra conformado por los siguientes:

- I. Los bienes, derechos y obligaciones que integran sus inventarios y registros;
- II. Las cuotas que aporten los militares y sus familiares derechohabientes en los términos que para este objeto establezcan las disposiciones legales;
- III. Las aportaciones del Gobierno Federal señaladas en esta Ley, para prestaciones específicas;
- IV. Una cantidad anual a cargo del Gobierno Federal, equivalente a un 15% de los haberes, haberes de retiro y de las pensiones de los miembros de las Fuerzas Armadas Mexicanas y de sus familiares, según corresponda; para las demás prestaciones que, conforme a esta Ley, deba otorgar el Instituto;
- V. Los bienes que por cualquier título adquiera el Instituto, así como los rendimientos y remanentes que obtenga por virtud de sus operaciones, y
- VI. Los fondos del seguro de vida militar, colectivo de retiro y de la vivienda militar.

Como se ha corroborado a lo largo de este capítulo, existe un basto marco teórico normativo en materia de seguridad social, no obstante, como se abordará en los capítulos siguientes, la falta de supervisión por parte de las autoridades competentes contribuyó para que los esquemas de subcontratación laboral u *outsourcing ilegal* se multiplicaran en México, socavando los derechos laborales de los trabajadores y evadiendo el pago de impuestos en términos de la legislación fiscal.

CAPÍTULO 3

EL ESQUEMA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL U OUTSOURCING.

Es de especial importancia para esta investigación explicar someramente y determinar el origen de las relaciones de trabajo, por tanto, conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Conforme a la definición legal, la subordinación y el pago de un salario son los elementos característicos de la relación de trabajo, en virtud del cual, el trabajador desempeña la prestación de un trabajo personal bajo la dirección del patrón o de su representante y el trabajador se obliga a obedecer y ejecutar el trabajo en la forma establecida por el patrón. Además, es importante destacar que, conforme a dicha definición legal, los sujetos de la relación de trabajo son: (i) el trabajador; y (ii) el patrón (en lo sucesivo una, Relación de Trabajo Tradicional).

En términos de los artículos 8 y 10 de la LFT, trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; y patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Ahora bien, como se definirá más adelante, la subcontratación laboral u *outsourcing*, surge bajo el argumento de modernizar la organización de trabajo, que permitiera a las empresas dedicarse a su actividad principal y externalizar a través de una empresa tercera aquellas actividades identificadas como secundarias o complementarias, con la finalidad de aumentar la competitividad y eficiencia de las organizaciones.

La consecuencia inmediata de los argumentos anteriores, provocó que la Relación de Trabajo Tradicional se transformara, es decir, además del trabajador

y el patrón, se sumaría como sujeto de la relación de trabajo una persona (física o moral) tercera, conforme a lo previsto a continuación.

Es importante aclarar que, durante la preparación del presente trabajo, el 23 de abril de 2021, fue publicado el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral (en lo sucesivo, la Reforma Laboral 2021). No obstante, se considera de suma importancia abarcar cómo funcionaba y operaba la subcontratación laboral hasta antes de la Reforma Laboral 2021, en términos de lo que más adelante se indica.

3.1 DEFINICIÓN DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL U OUTSOURCING

“El término outsourcing no es un concepto legalmente reconocido por la legislación mexicana, sino más bien, un anglicismo incorporado al mundo de los negocios cuyo origen etimológico proviene de los vocablos en inglés “*out*” que significa fuera, y “*sour*” que quiere decir fuente o suministro”⁴⁸, por tal motivo la mayoría de los doctrinarios que buscan definir la palabra *outsourcing*, lo hacen en términos empresariales en vez de remitirlo al ámbito legal o del derecho. Algunos de estos conceptos son los siguientes:

⁴⁸ Vid. LÓPEZ LOZANO, Eduardo. Estudio Integral del Outsourcing en Materia Laboral y Fiscal, Dofiscal Editores, México, 2016, p.50.

Javier Martínez Gutiérrez, indica que es “la administración de un contrato de prestación de servicios en lugar de la administración de un departamento o proceso en la empresa que contrata”⁴⁹.

Eduardo López Lozano, señala que es “un proceso en el cual una organización contrata a otras empresas ya sea del mismo grupo o ajenas para que se hagan cargo de parte de su actividad o de la producción o comercialización de bienes o servicios”⁵⁰.

Orlando Corona Lara define la figura como “la unidad de producción de bienes y servicios, que delega a un prestador de servicios externo especializado, la operación de una parte de sus procesos o servicios, con el fin de que la primera se dedique, exclusivamente, a la actividad esencial de su negocio, ya que el prestador de servicios le proporcionará los recursos especializados para realizar su actividad, logrando con ello optimizar la calidad de sus productos o servicios y los costos de producción del proceso subcontratado”⁵¹.

William B. Werther y Keith Davis señalan que son “los servicios externos que una empresa requiere para completar funciones administrativas o de determinadas áreas técnicas que ésta ya no puede realizar de manera interna por múltiples razones, y la mayoría de las veces estas son por razones económicas”⁵².

De conformidad por lo previsto en el artículo 15-A de la Ley Federal de Trabajo de 2012 (vigente hasta antes de la Reforma Laboral 2021), expresaba

⁴⁹GUTIÉRREZ MARTÍNEZ, Javier. OUTSOURCING, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2008, p.17.

⁵⁰LÓPEZ LOZANO, Eduardo. Op. cit., p.50.

⁵¹ GONZALEZ MURILLO, José (Coord.). La Subcontratación en México, Obligaciones, Sanciones, Multas e implicaciones en Materia de Seguridad Social y Otras Leyes, Instituto Mexicano de Contadores Público, México, 2019, p.19.

⁵² Citado en ALMANZA MARTÍNEZ, Maricela. El Outsourcing y la Planeación Fiscal en México, Enciclopedia virtual, México, 2015, p.16. [En línea]. Disponible: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm> 1 de febrero de 2020, 12:00 PM.

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

La figura del outsourcing nace a partir de la necesidad de proteger la capacidad de competencia del sector empresarial y, es por tal motivo, que la mayoría de las definiciones que existen a la fecha tienen una visión de negocios, pero no incorporan aspectos esenciales que deberían tomarse en cuenta, como son el respeto a los derechos laborales y a los derechos humanos de los trabajadores y es por dicho motivo que, se procede a revisar lo que regula la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”), en referencia al *outsourcing*, quien reconoce la figura a nivel internacional como el trabajo en régimen de subcontratación, que se define como todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.⁵³

La definición legal de outsourcing que brinda la OIT, a diferencia de las definiciones antes mencionadas, considera los elementos esenciales de una relación laboral como son (i) la prestación de un servicio personal; y (ii) la subordinación o dependencia; que, a su vez, se remite a la legislación nacional, por lo que puede considerarse que se incorpora al concepto de outsourcing el respeto de los derechos de los trabajadores, pero de la misma manera en que

⁵³ Vid. OIT. Comisión de Trabajo en Subcontratación, Suiza, 2000. [En línea]. Disponible: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-vadd.htm> 1 de febrero de 2020, 1:00 PM.

las definiciones con visión empresarial son sesgadas y parciales, la definición del outsourcing que da la OIT deja de lado el contexto de negocio que propició la aparición y permanencia de dicha figura; y por otro lado resulta aún bastante imprecisa, tal como se revisará más adelante.

Un concepto adicional que ayudará a hacer más visual el término del *outsourcing* y que además incorpora parcialmente elementos tanto del sector empresarial como del ámbito legal laboral, es la definición que da el doctrinario Alejandro Moreno Díaz, quien indica, que el *outsourcing* es “la triangulación laboral que se produce cuando la actividad desplazada hacia fuera de la empresa principal, es realizada por una empresa distinta que asume las tareas con sus propios trabajadores, generando una forma de triángulo laboral: la empresa que externaliza, la empresa que asume la actividad externalizada y los trabajadores de esta última que prestan servicios en la práctica a ambas”⁵⁴

Por nuestra parte, el *outsourcing* es la relación jurídica que surge entre la empresa contratante y la empresa contratista, en virtud de la cual, la empresa contratista se obliga a prestar en favor de la empresa contratante ciertos servicios especializados con recursos materiales y humanos suficientes para la prestación de los servicios en forma óptima, oportuna y eficiente.

Por tanto, la definición de outsourcing es a la fecha un tema de discusión, ya que, al nacer para solventar una necesidad de negocio, su incorporación a la legislación nacional plantea un beneficio claro para el sector empresarial, pero bastante incierto para la clase trabajadora, debido a que como se vio anteriormente, no se ha realizado un concepto que englobe los intereses de todas las partes involucradas y que de la misma forma busque mantener un equilibrio entre ambos factores de la producción. Cabe destacar que, en relación con la Reforma Laboral 2021, la subcontratación laboral ha quedado prohibida

⁵⁴MORENO DÍAZ, Alejandro (Coord.). Las Relaciones Laborales En El Contexto Del Desarrollo De La Subcontratación, Tirant lo blanch, Valencia, 2015, p. 16.

de forma generalizada en la legislación mexicana, permitiéndose única y exclusivamente la prestación de servicios especializados, según se detalla más adelante.

3.2 LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ANTES DE LA REFORMA LABORAL 2021).

En la reforma laboral del año 2012, se incorpora y regula por primera vez en la legislación mexicana la figura de *outsourcing*, en la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) se reguló en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, en los siguientes términos:

Artículo	Regulación	Consideraciones
15A	<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p>	<p>Régimen de subcontratación, que incluye a las tres partes involucradas en el mismo: (i) Trabajadores; (ii) empresa contratista que es quien presta los servicios o ejecuta las obras; (iii) la empresa contratante que es en favor de quien se prestan los servicios o ejecutan las obras antes mencionadas.</p> <p>Limitantes o condiciones que de no acreditarse conllevan consecuencias de ser considerada una relación laboral tradicional en vez de un outsourcing.</p>

	<p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p>	
15B	<p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>	Obligación de contrato por escrito para regular outsourcing entre contratista y contratante.
15C	<p>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto</p>	Obligación de vigilancia de las empresas contratantes.

	<p><i>de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</i></p>	
15D	<p><i>Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley</i></p>	<p><i>Relaciones laborales clandestinas</i></p>

Con base en lo antes mencionado, la LFT incluía en la definición del régimen de subcontratación a los tres sujetos involucrados en la tercerización laboral u *outsourcing*, es decir, a los trabajadores, a la empresa contratista que presta los servicios u obras, y a la empresa contratante en favor de quien se realizan los mismos; asimismo, intentaba equilibrar a la clase obrera y el sector empresarial a través de ciertas condiciones que eran las siguientes:

- a. no podrá abarcar la totalidad de las actividades de la contratista;
- b. deberá justificarse por su carácter especializado; y
- c. no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Por otro lado, a contrario sensu, se encuentran las relaciones de trabajo clandestinas; las cuales consistían en modelos de *outsourcing* en los que deliberadamente se externaliza al personal con la finalidad de (i) disminuir los derechos de los trabajadores; (ii) reducir el costo de cuotas obrero patronal y el

entero del impuesto sobre la renta; y (iii) acreditar de forma indebida el impuesto al valor agregado, en otras palabras, en contravención a los requisitos previstos en el artículo 15-A de la Ley Federal de Trabajo de 2012.

Cabe señalar que las dos figuras antes mencionadas, se consideran *outsourcing* en términos empresariales, ya que cumplen con su principal finalidad que es la de servir como herramientas para agilizar procesos y, para reducir costos de nómina, con la intención de generar una mayor utilidad económica; por tales motivos, es que la LFT contemplaba ambas modalidades, intentando mediar entre la protección de los intereses del sector empresarial y los derechos de la clase trabajadora en México, no obstante, como se verá más adelante, existían muchas prácticas ilegales que fomentaban el uso de esta figura con la única finalidad de simular relaciones de trabajo, atentar contra los derechos de los trabajadores y defraudar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Servicio de Administración Tributaria, por lo que se refiere al pago de cuotas obrero patronales, al entero del impuesto sobre la renta y al acreditamiento indebido del impuesto al valor agregado. Por ende, mediante la Reforma Laboral 2021, se prohíbe de forma generalizada la subcontratación laboral u *outsourcing*, permitiendo única y exclusivamente la prestación de servicios especializados.

Como se explicará más adelante, la falta de pago de cuotas obreros patronales por parte de las empresas que hicieron uso ilegal de la figura de la subcontratación laboral u *outsourcing*, atentaron contra el derecho humano a la salud y a la seguridad social de los derechohabientes.

3.3 REQUISITOS DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN (ANTES DE LA REFORMA LABORAL 2021)

Como se ha mencionado, el trabajo en régimen de subcontratación laboral u *outsourcing*, es un término debatido, debido a que no presenta beneficios claros para la clase trabajadora, mientras que por otro lado, al tener finalidades

mercantiles resulta provechoso principalmente para el sector empresarial, porque al ser incorporado a la legislación mexicana, en los términos descritos, no cumplía con la protección a los derechos de los trabajadores, aun cuando indicaba tres requisitos o condiciones a cumplir de conformidad con lo señalado en el artículo 15-A de la LFT antes de la Reforma Laboral 2021, a saber: (i) no podía abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollarán en el centro de trabajo; (ii) debía justificar su carácter especializado; y (iii) no podía comprender tareas iguales o similares a las que realizarán el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

En cuanto al primer requisito, era claro que la empresa contratante de los servicios de subcontratación laboral u *outsourcing* debía contar necesariamente con trabajadores registrados ante el IMSS, dado que no estaba permitido subcontratar la totalidad de sus actividades. Si bien, no existe una disposición legal que obligue a una persona física o moral a tener trabajadores, resulta difícil pensar, a manera de ejemplo, que una persona moral que se dedique a la supervisión y gerencia de obras de construcción no tenga ingenieros y/o arquitectos para llevar a cabo dicha actividad, por lo que, subcontratar a la totalidad de sus trabajadores contravenía este primer requisito.

El segundo y tercer requisito van estrechamente relacionados, la LFT antes de la Reforma Laboral 2021, consideraba que la subcontratación laboral u *outsourcing* no podía darse en tareas o actividades similares a las desempeñadas por los trabajadores de la empresa contratante, en otras palabras, el carácter especializado debía darse y se justificaba en actividades que no fungieran como la actividad principal o preponderante de la empresa contratante, como ejemplo, puede mencionarse a la misma persona moral que se dedica a la supervisión y gerencia de obras de construcción pero requiere personal para la limpieza de sus oficinas, en dicho caso, podía subcontratar a través de una tercera persona, los servicios especializados de limpieza. Lamentablemente, estos requisitos no fueron observados por una gran cantidad

de empresas quienes subcontrataban a la totalidad de sus trabajadores a través del régimen de subcontratación laboral u *outsourcing* contraviniendo lo dispuesto en el artículo 15-A de la LFT.

Por lo antes mencionado, se muestra a continuación un resumen de los requisitos junto con todos los términos ambiguos que se incorporaban en la LFT antes de la Reforma Laboral 2021:

Fundamento legal	Requisito del trabajo en régimen de subcontratación	Términos ambiguos
Art. 15-A inciso a)	No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.	Totalidad de actividades, no se indicaba factor de medida. Centro de trabajo, de acuerdo al marco legal vigente un patrón, empresa o unidad económica puede tener un sinnúmero de centros de trabajo, por lo que
Art. 15-A inciso b)	Deberá justificarse por su carácter especializado.	Carácter especializado, no se indicaba como se comprobará o determinará.
Art. 15-A inciso c)	No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.	Tareas iguales o similares, no indicaba como determinar la calidad de las mismas. Resto de los trabajadores al servicio del contratante, no indicaba la temporalidad de la contratación o relación laboral de estos trabajadores.

En virtud de los requisitos descritos para la subcontratación laboral u outsourcing previstos en la LFT antes de la Reforma Laboral 2021, es claro que, las actividades o servicios que podían contratarse bajo esta modalidad eran servicios especializados, es decir, en cualquier actividad comercial distinta a la actividad principal o preponderante de la empresa contratante, sin embargo, la situación fue distinta hubo un abuso en esquemas irregulares en perjuicio de los trabajadores, lo cual, aunado a la falta de supervisión y sanciones respectivas por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social abonaron a la practicas indebidas que muchas empresas llevaron a cabo, según se explicarán más adelante.

3.4 SUJETOS Y RÉGIMEN CONTRACTUAL

Los sujetos que de acuerdo con el artículo 15-A de la LFT antes de la Reforma Laboral 2021 intervenían en el modelo de *outsourcing* o trabajo en régimen de subcontratación laboral, eran los siguientes (i) los trabajadores; (ii) el patrón contratista, quien cuenta con la dependencia de los trabajadores mencionados;; y (iii) la empresa contratante receptor de los servicios, los cuales forman una relación triangular que es claramente identificable respecto de la relación de trabajo prevista en el artículo 20 de la LFT, en la que existen dos sujetos, siendo estos el trabajador y el patrón.

La LFT en su artículo 8º, define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, indicando que se entiende como trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. De esta acepción se desprenden cuatro elementos que caracterizan a un trabajador⁵⁵: (i) debe ser una persona física; cuyo concepto alude al ser humano, considerado como ente individual capaz de ser sujeto de

⁵⁵ LÓPEZ LOZANO, Eduardo. Op. cit., p. 12.

derechos y obligaciones⁵⁶; (ii) se presta un servicio personal y subordinado a favor de una persona física o moral; (iii) la prestación de un trabajo personal, es decir, que el trabajo debe realizarse por la persona en sí, y no por un intermediario para que exista la relación laboral; y (iii) el trabajo debe ser subordinado; que es considerado el elemento esencial que define la existencia de una relación de trabajo.

La palabra subordinación deriva del latín “subordinatio-onis”, acción de subordinar; de “sub”, que significa bajo; y “ordino”, que significan ordenar o disponer. Su concepto técnico sería la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad⁵⁷. En términos de la LFT, puede entenderse como subordinación el encontrarse bajo la órdenes y dirección de alguien; algunos elementos que la materializan se encuentran estipulados en el artículo 134 de la LFT, y son el horario de trabajo, trabajar en el lugar convenido, el seguir las ordenes que se le encomiendan, entre otras obligaciones que debe cumplir debido al vínculo laboral.

En el régimen de subcontratación previsto en la LFT antes de la Reforma Laboral 2021, el contratista, es la persona física o moral que ejecuta las obras o servicios, con trabajadores propios que están bajo su dependencia, a favor del contratante. Por su parte, el contratante, es la persona física o moral que se beneficia de los trabajos de los trabajadores en régimen de subcontratación, en favor de quien se prestan los servicios o ejecutan las obras.

De acuerdo con el artículo 15-B de la LFT antes de la Reforma Laboral 2021, el trabajo en régimen de subcontratación u outsourcing, debía formalizarse

⁵⁶ QUINTANA ADRIANO, Elvia. “Persona física, Moral o Jurídica y Personalidad en Materia Mercantil.”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, UNAM, Tomo LXX, Número 262, Abril-Mayo 2014. [En línea]. Disponible: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/60372/53262> 3 de febrero de 2020, 8:00 PM.

⁵⁷ DICCIONARIO JURÍDICO TOMO VIII. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1984, p. 204. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/resultados?ti=diccionario+juridico>

obligatoriamente mediante un contrato por escrito, pero no se señalaban más que tres limitantes y dos obligaciones de las partes en la LFT, e indebidamente la naturaleza del mismo, era en la mayoría de los casos mercantil, aun cuando en el artículo 3º de la LFT indica que el trabajo es un derecho y un deber social y no así un artículo de comercio.

Por consiguiente, los patronos contratistas y contratantes celebraban un contrato mercantil, en virtud del cual, el objeto del mismo era la mano de obra en sí, y lo situaban dentro de los actos mercantiles debido a que perseguían una especulación comercial, no obstante, las limitantes señaladas en el artículo 15-A de la LFT, lo cual, como se ha mencionado, al ser requisitos poco precisos resultaban fáciles de omitir y rara vez eran supervisados por las autoridades. En la mayoría de los casos los contratos se limitaban a determinar que el objeto del mismo era la mano de obra cuyo monto correspondía al valor de la nómina contratada. Cabe mencionar que ya existían algunas obligaciones expresas para las partes, específicamente para el contratante, siendo estas las indicadas en el siguiente cuadro:

Fundamento	Obligación
Artículo 15-B párrafo segundo	La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores
Artículo 15-C párrafo primero	La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Por lo tanto, el régimen contractual del *outsourcing* o subcontratación laboral, no se encontraba determinado de forma clara dentro de la legislación correspondiente, que en todo caso debería ser la LFT, ya que (i) no puede realizarse un contrato de naturaleza mercantil cuyos fines principales sean el lucro o la especulación comercial; (ii) no pueden realizarse contratos en los cuales el objeto sea la mano de obra o el trabajo; (iv) el contrato que de origen trabajo en régimen de subcontratación, debe señalar limitantes y obligaciones que sean claras de observar para las partes; (v) que sean sencillas de supervisar para las autoridades; y (v) debe ser un contrato nominado de naturaleza laboral que por tanto se encuentre fundamento en la LFT.

En la actualidad, en el mundo sigue existiendo una gran resistencia para instaurar una legislación supranacional que regule la subcontratación laboral, por el temor latente de afectar la economía al restringir el uso de esta figura, por tal motivo, no se ha logrado adoptar un convenio internacional que regule el *outsourcing*; existiendo a la fecha únicamente una recomendación emitida por la OIT, siendo esta la Recomendación número 198 sobre la relación de trabajo.

La OIT indicó a través de la Recomendación antes mencionada, que (i) es necesario que la legislación nacional, así como la interpretación de la misma sean compatibles con los objetivos del trabajo decente; (ii) que la legislación laboral debe buscar entre otras cosas resolver lo que puede constituir una desigualdad entre las posiciones de negociación entre las partes en una relación de trabajo, es decir, entre el trabajador y el patrón; y (iii) debe buscar resolver las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas.

Por otra parte, la OIT indica que hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho, por lo que esa protección debería ser accesible a todos, en especial a los trabajadores vulnerables y basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance, con resultados rápidos y fomenten el

cumplimiento voluntario de las mismas; porque la globalización de la economía ha incrementado la movilidad de los trabajadores que necesitan protección; y en el marco de la prestación de servicios transnacionales, es importante determinar a quién se considera como trabajador vinculado por una relación de trabajo, qué derechos tiene y quién es el patrón; ya que las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas a los trabajadores interesados, a su entorno y a la sociedad en general. Por lo que la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo tiene que resolverse de modo que garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo conforme con la legislación o la práctica nacionales.

A continuación, se realiza un análisis de la Recomendación 198 de la OIT:

Análisis de la Recomendación 198 OIT	
1. Política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.	
Formulación y aplicación de política nacional.	Debe estar encaminada a examinar, clarificar y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.
Velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores más vulnerables.	Trabajadoras, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades. Haciendo principal énfasis en la protección con perspectiva de género y en el contexto del movimiento transnacional de trabajadores.
Política basada en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores	De manera que resulte clara y adecuada, regulando el ámbito de aplicación, las responsabilidades y los elementos relativos a su alcance.
Mínimo de protección que la política nacional debería considerar; entre las	A) Luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas.

<p>más relevantes se encuentran las siguientes:</p>	<p>B) Adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho.</p> <p>C) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén.</p> <p>D) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo.</p>
<p>2. Determinación de la existencia de la relación de trabajo.</p>	
<p>En la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente a través de hecho.</p>	<p>Sin importar la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.</p> <p>De acuerdo con la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador.</p>
<p>La autoridad competente debería adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo.</p>	<p>Debe supervisar periódicamente sus programas y dispositivos de control de cumplimiento</p>
<p>Establecer en la política nacional medidas eficaces:</p>	<p>Eliminar incentivos de relaciones laborales encubiertas.</p> <p>Promover la negociación y dialogo social.</p>
<p>Indicios que la política nacional debería considerar en su legislación para determinar la existencia de una relación de trabajo, que son los conceptos desarrollados de subordinación y dependencia, aunque no lo señale de forma expresa:</p>	<p>A) El hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y</p>

	B) El hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.
La legislación nacional debería admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo.	Determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.
3. Seguimiento y Aplicación.	
Los Miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente, en el cual las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberían estar representadas en pie de igualdad, para seguir la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo.	Debe ofrecerse asesoramiento para la adopción y aplicación de medidas relativas a la relación de trabajo en el marco de la política nacional. Así como recopilar, en la medida de lo posible, información y datos estadísticos, y realizar estudios sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial, teniendo presentes la distribución entre hombres y mujeres y otros aspectos pertinentes.

La recomendación 198 de la OIT, es esencial para garantizar los derechos humanos a la seguridad social, al trabajo y a la salud en México, dada la estrecha relación que guardan los mismos y debe ser tomada en cuenta al momento de sentar las bases legales de la subcontratación laboral u *outsourcing*; dado que si se agrega una regulación inadecuada respecto del trabajo en régimen de subcontratación, se desprotegería de forma inmediata la relación de trabajo prevista en el artículo 20 de la LFT y todos los derechos que esta figura protege, propicia el uso desmedido y fraudulento de la subcontratación laboral, que da lugar a diversas prácticas tendientes a lograr un ahorro para el patrón, sin importar que con esto genere una problemática social que impida garantizar el

bienestar presente y futuro de los individuos; dada la fractura de la colaboración tripartita en materia de seguridad social y salud en México.

3.5 PRÁCTICAS ILEGALES DEL OUTSOURCING

La finalidad primordial por la que surge el outsourcing, es lograr una simplificación en la administración de la plantilla de trabajadores, que permitiera generar respuestas más rápidas a las necesidades de la empresa que son en su mayoría personas morales de una complejidad cada vez mayor; que buscan en todo momento nuevas formas de competir, diferenciarse y crecer en un mercado global.

Por lo que “en términos de negocio, sus ventajas son innegables”⁵⁸, ya que permite que la compañía se ocupe de especializar al recurso humano que considera fundamental para el alcance de sus objetivos, mientras que subcontrata o externaliza el trabajo que considera necesario únicamente de forma indirecta y, a la vez tiene la oportunidad de acceder a otro tipo de personal especializado que requiera para algún fin en específico dentro de sus actividades. Ejemplo de ello sería una empresa dedicada al marketing digital, que mantiene una relación de trabajo con su personal directivo y gerencial, diseñadores gráficos y especialistas en marketing; mientras subcontrata al personal de limpieza, seguridad y las asistentes, que ayudan al cumplimiento de sus metas de forma indirecta; y subcontrata también a especialistas en tecnologías de la información, a quienes le resulta útil subcontratar estos servicios especializados para cumplir de forma indirecta con su actividad principal o preponderante.

En tal sentido, la doctrina señala que el proceso de externalización “no se presenta como algo anárquico o aleatorio”⁵⁹, sino que “responde a una estrategia en la que la resultante es una empresa red, que se extiende a través de varias empresas jurídicas y formalmente independientes pero que forman una unidad

⁵⁸ LÓPEZ LOZANO, Eduardo, op. cit., p. 58.

⁵⁹MORENO DÍAZ, Alejandro (Coord.). Op. cit., p.16.

que actúa coordinadamente⁶⁰". Por lo que si se sentarán las bases legales adecuadas la subcontratación laboral u *outsourcing* podría ser una herramienta que propiciara el crecimiento económico general de una nación, es decir, de las empresas, de los trabajadores y de la sociedad.

Existen muchas empresas que han recurrido a la figura de la subcontratación laboral u *outsourcing* con la finalidad directa de generar un ahorro en el costo de la nómina, a la que consideran como un gasto y respecto de la cual, buscan alternativas para disminuir el pago de cuotas obrero-patronales, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU), evitar el pago de riesgos de trabajo y evadir y/o eludir el pago de los impuestos correspondientes.

En palabras de Zoé Robledo Aburto, Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), durante la inauguración del parlamento abierto en materia de subcontratación, llevado a cabo en el Senado de la República en febrero de 2020, expresó que debido a la subcontratación ilegal hay una evasión de cuotas obrero-patronales que supera los 21 mil millones de pesos anuales, monto que significa para el IMSS lo equivalente a construir 14 hospitales de segundo nivel o 210 unidades médicas de primer nivel de atención⁶¹, lo cual ha afectado en tres dimensiones a nuestro país: (i) a los trabajadores, (ii) a empresas e instituciones del Gobierno Federal, y (iii) a los servicios y prestaciones otorgados por el IMSS.

Al respecto, el Senador Napoleón Gómez Urrutia, expresó en su iniciativa de reforma en materia de subcontratación laboral que, a través de la figura de la subcontratación laboral u *outsourcing*, se evadieron impuestos por montos que

⁶⁰ Ídem.

⁶¹ ROBLEDOS, Zoé, Boletín de Prensa: Mediante subcontratación ilegal empresas evaden más de 21 mil millones de pesos anuales, Unidad de Comunicación Social, IMSS, No, 075/2020, México, 12 de febrero de 2020. [En línea] Disponible: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202002/075> 20 de febrero de 2020, 8:00 PM.

rebasaban más de 500 mil millones de pesos a octubre de 2019. A continuación, se enlistan algunas de las prácticas ilegales que se realizan a través de la figura de subcontratación laboral u *outsourcing*:

- i. No repartición de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU);
- ii. Simulación de relaciones laborales, a través de la celebración de contratos de naturaleza diversa, tales como, contratos de prestación de servicios profesionales o servicios independientes;
- iii. Acreditamiento y deducción de impuestos derivados de contratos que encubren relaciones laborales; lo cual causa el detrimento directo al servicio de administración tributaria (“SAT”)
- iv. Subregistro de los trabajadores a través el IMSS, lo que genera (i) un detrimento a los trabajadores respecto de sus aportaciones a fondo de vivienda y retiro; (ii) detrimento en el pago de cuotas obrero-patronales a favor del IMSS; (iii) vulneración al derecho humano a la salud de los trabajadores y sus beneficiarios; y (iv) detrimento al SAT derivado de retenciones inferiores o nulas por concepto de sueldos y salarios;
- v. Bajas injustificadas de trabajadores, calendarizadas cada tres meses o menos, con la finalidad de que el trabajador no sume antigüedad laboral; y
- vi. Competencia desleal por parte de las empresas que utilizaban el outsourcing de forma ilegal, dado que sus costos de operación resultarían más competitivos respecto de las empresas que cumplían con el pago de impuestos y cuotas obrero-patronales conforme a la ley.

Dichas prácticas, han conllevado a la incertidumbre entre los trabajadores que desconocen a su patrón, por ende, se dificulta hacer exigibles sus derechos laborales ante las juntas locales de conciliación y arbitraje. Igualmente, ha propiciado una simulación por parte de los patrones en el cumplimiento del pago de cuotas-obrero patronales, generando que diversas dependencias federales

emitan recomendaciones respecto de prácticas indebidas, como el SAT, la cual adicionó en 2013, en el Anexo 3 “Criterios no vinculativos de las disposiciones fiscales y aduaneras” de la Tercera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF) vigente en 2013, el criterio no vinculativo 32/ISR “Outsourcing. Retención de salarios”, que expresamente señala:

“Se considera que realiza una práctica fiscal indebida quien:

- I. Constituya o contrate de manera directa o indirecta a una persona física o moral, cuando entre otras, se trate de sociedades de solidaridad social, cooperativas, civil, civil universal, civil particular; fideicomisos, sindicatos, asociación en participación o empresas integradoras, para que éstas le presten servicios idénticos, similares o análogos a los que sus trabajadores o prestadores de servicios le prestan o hayan prestado, y con ello omita el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido en perjuicio del fisco federal.
- II. Derivado de la práctica señalada en la fracción anterior, se omita efectuar la retención del ISR a los trabajadores o prestadores de servicios sobre los que, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, mantiene una relación laboral por estar bajo su subordinación, y toda vez que dichos trabajadores o prestadores de servicios perciben un salario por ese trabajo subordinado, aunque sea por conducto del intermediario o subcontratista
- III. Deduzca, para efectos del ISR, el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario laboral y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR.
- IV. Acredite, para efectos del IVA, el impuesto contenido en el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR y del IVA.
- V. Asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o la implementación de cualquiera de las prácticas anteriores.”

Como podrá observarse de las fracciones I y II anteriores, el SAT considera como una práctica fiscal indebida cuando el “patrón”, sea persona física o moral, a través de este esquema omita el pago de contribuciones federales o se beneficie en perjuicio del fisco federal y en detrimento de las cuotas que deben enterarse al IMSS.

Las relaciones de trabajo se regulan mediante un contrato de trabajo que describa con veracidad el puesto, sueldo, prestaciones y beneficios a los que tiene derecho el trabajador; la inscripción de los empleados ante el IMSS, su

registro ante la Secretaría de Hacienda para hacer el pago correcto de cuotas del IMSS e Infonavit y hacer una debida retención de impuestos como lo marca la Ley del Impuesto sobre la Renta, no obstante, dentro de las prácticas más usuales con la aplicación de la subcontratación laboral u *outsourcing*, regulada en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo antes de la Reforma Laboral 2021, era la de registrar a los trabajadores ante el IMSS con un salario inferior al que realmente perciben, con claras intenciones de pagar menos impuestos y cuotas a la seguridad social.

La consecuencia inmediata de las prácticas indebidas, se reflejan en las cuotas que no percibe el IMSS, lo cual lo limitan para cumplir con los fines descritos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley del Seguro Social, entre las cuales se encuentra, la obligación de (i) garantizar el derecho a la salud, (ii) la asistencia médica, (iii) la protección de los medios de subsistencia; y (iv) los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores asalariados del sector privado, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Así, en concordancia con la exposición de motivos que le dio origen a la Ley del Seguro Social que establecía que, para que el IMSS tuviera la capacidad de cumplir con los fines propuestos, se requería una cantidad de dinero equivalente al 12% del volumen anual de los salarios, cantidad que sería aportada en un 6% por los patrones, en un 3% por los trabajadores y en un 3% por el Estado, por tanto, las malas prácticas de la subcontratación laboral generalizadas en el periodo neoliberal en México representan un obstáculo para una verdadera recaudación de cuotas obrero-patronales que permitan al IMSS ofrecer y garantizar a los trabajadores un servicio médico eficiente y de calidad, dotado de recursos materiales y humanos suficientes, pues en caso contrario, seconculca el derecho humano a la salud, el derecho humano al trabajo y el derecho humano a la seguridad social en México.

3.5.1 Salario base de cotización

Cuando el patrón toma la decisión de emplear el esquema de subcontratación laboral u outsourcing en su modalidad en contravención con la LFT, es decir, con la finalidad de encubrir relaciones de trabajo, lo hace pensando en términos monetarios. En un primer momento busca ahorrarse la participación de los trabajadores en la utilidad de la empresa (PTU) y, en segundo lugar, disminuir el costo que le generan las cuotas obrero-patronales.

Evitar el pago de PTU es la parte más sencilla, porque basta con que los trabajadores sean subcontratados por el patrón subcontratista, quienes “sub declaran o declaran no generación de utilidades mediante la instauración de una empresa que solo contrate al personal, y otras tantas que se manejan al borde de la legalidad o, en ocasiones, totalmente ilegales llegando a facturar como otras operaciones los servicios de prestación de personal.”⁶²

Por lo que respecta al ahorro en el pago de cuotas obrero-patronales, es necesario que el patrón subcontratista dé de alta al trabajador con un salario base de cotización inferior al que realmente percibe, tanto en el IMSS como en el INFONAVIT, en la práctica se acostumbra a dar de alta a los trabajadores subcontratados con el salario mínimo. Lo anterior, da como resultado un perjuicio para los trabajadores, para el IMSS, el SAT, y para la sociedad en general. En cuanto hace a los trabajadores subcontratados, se ven afectados en sus derechos humanos a la seguridad social y al trabajo decente. El derecho humano a la seguridad social se vulnera, tanto en el presente como en el futuro.

Los derechos humanos de los trabajadores se vulneran en el presente, debido a que se quebranta el derecho a la vivienda, que de acuerdo con la Organización de las Naciones de las Unidas (ONU), es reconocido como parte

⁶² *Ibidem*, p. 19.

de los derechos económicos, sociales y culturales⁶³, y tal como se explicó anteriormente, forma parte del derecho humano a la seguridad social.

De acuerdo con Oscar Vela Treviño, subdirector de Planeación y Finanzas del INFONAVIT, un trabajador contratado bajo el esquema clandestino de subcontratación laboral u *outsourcing*⁶⁴ tarda aproximadamente 14 años en acceder a un crédito para la compra de una vivienda, mientras que un trabajador contratado de forma directa le toma de 2 a 6 años. Asimismo, expresó que una vez que un trabajador subcontratado bajo el esquema clandestino de subcontratación laboral u *outsourcing* logre adquirir un crédito, le tomará entre 26 y 27 años saldarlo.⁶⁵

Puede afirmarse entonces que la subcontratación laboral u *outsourcing* clandestino (entiéndase como el que contraviene lo previsto en las leyes), es el principal enemigo del derecho humano a la seguridad social y a la salud, en virtud que coloca a muchas personas en situaciones de desprotección y los priva tanto a ellos como a sus familias de una vida digna. Adicionalmente, se vulnera el derecho humano al trabajo, en el sentido de que toda persona tiene derecho a un trabajo con condiciones equitativas y satisfactorias, así como a una remuneración que le asegure al trabajador como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

En cuanto a la vulneración de los derechos humanos de los trabajadores en el futuro, se actualiza cuando el patrón de los trabajadores contratados bajo el esquema clandestino de subcontratación laboral u *outsourcing*, presenta el alta de dichos trabajadores ante el IMSS con un salario base de cotización menor al

⁶³ Vid. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). El Derecho a una Vivienda Adecuada, Folleto Informativo Número 21, USA, 2010, p. 1. [En línea]. Disponible: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FS21_rev_1_Housing_sp.pdf

⁶⁴ FLORES, Leonor. “¿Quieres Crédito INFONAVIT y estas en Outsourcing? Tardaras más Tiempo en conseguirlo”, El Universal, 12 de febrero del 2020. . [En línea]. Disponible: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/quieres-credito-infonavit-y-estas-en-outsourcing-tardaras-mas-tiempo-en-conseguirlo> 25 de febrero de 2020, 7:00 PM.

⁶⁵ Vid. *Ibíd*em, p. 20.

que efectivamente perciben, en virtud de dicho acto, los trabajadores se ven afectados en cuanto a las aportaciones que debería realizar el patrón con base en el salario base de cotización a los seguros de retiro y cesantía en edad avanzada y vejez.

Por lo que se refiere al daño que provoca a la sociedad mexicana, gran parte de las empresas subcontratistas que existen en México, no se encuentran registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), por lo que funcionan en total ilegalidad. Según la Asociación de Empresas de Capital Humano, a octubre de 2019 existían en México 900 empresas que ofrecían el servicio de subcontratación personal ⁶⁶, mientras que en la STPS se encontraban registradas únicamente 386.⁶⁷

Así, es necesario tomar en cuenta que muchas de las empresas dedicadas a la subcontratación de personal ofrecen los servicios de forma encubierta, por conceptos de asesoría legal, administración de nóminas, entre otras figuras que sirven para encubrir la relación laboral entre el patrón beneficiario y los trabajadores subcontratados. También debe considerarse que hay empresas que crean sociedades mercantiles de servicios y ellas mismas subcontratan a su personal a través de estas, con la finalidad de ahorrar en el pago de cuotas obrero-patronales y de impuestos, figura que si bien, se conoce como insourcing, tiene los mismos efectos y finalidades que la tercerización ilegal, que no es otra, que encubrir una relación laboral.

Aun cuando las autoridades han dado cifras más certeras de las cantidades que tanto IMSS como el fisco federal han dejado de percibir debido al outsourcing, — que como se mencionó anteriormente —, la cantidad oscila en

⁶⁶ FRANCO, Fernando. “Ilegales, 54% de Firms de Outsourcing”, *El Heraldo de México*, 26 de febrero de 2020. [En línea]. Disponible: <https://heraldodemexico.com.mx/mer-k-2/outsourcing-firmas-ilegales-asf-cuenta-publica-isr-asociacion-mexicana-de-empresas-de-capital-humano/> 27 de febrero de 2020, 9:00 PM.

⁶⁷ Vid. ROIBANA HORI, Guillermo. Op. cit., p.59.

aproximadamente 647 mil millones de pesos desde la reforma del 2012 a la fecha, siendo la cantidad de 147 mil millones de pesos el detrimento al IMSS y 500 mil millones de pesos por concepto de defraudación fiscal, también es cierto que estas cifras pueden ser aún mayores debido a las vertientes antes señaladas.

El *outsourcing* afecta a nuestra sociedad, porque precariza el trabajo, hace imposible mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, además, es quizá el principal responsable de mala calidad de los servicios de salud, de la insuficiencia de medicamentos, de la falta de hospitales en diversas comunidades, entre otras problemáticas que enfrenta debido a la defraudación financiera de la que es víctima el IMSS. En la actualidad, el escenario de salud pública en México sufre una de sus mayores crisis, siendo que el IMSS podría reaccionar de forma más eficaz a las necesidades de la población y posiblemente no se encontrarían escenarios tan alarmantes como a la fecha se presentan, si se percibieran de forma correcta las aportaciones obrero-patronales que los patrones beneficiarios se ahorran por medio del *outsourcing* ilegal y fueran usados adecuadamente para la inversión en infraestructura hospitalaria, contratación de médicos y medicamentos suficientes.

En cuanto hace al futuro de la sociedad mexicana, el *outsourcing* lo pone en grave riesgo, en la actualidad tan solo el 7.2% de la población tiene 65 años o más (INEGI 2015)⁶⁸, y cuatro de cada diez personas dentro de este porcentaje, es decir, un 41.1%, se encuentran en situación de pobreza. En total, 34.6% vive en pobreza moderada y 6.6% en pobreza extrema (CONEVAL 2017).⁶⁹ Por tanto, el panorama que se espera en unos cuantos años es que el número de adultos mayores de 60 años en nuestro país hubiera alcanzado los

Encuesta Intercensal 2015, Principales resultados de la Encuesta Intercensal 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, México, 2015. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825078966.pdf

⁶⁹ Ídem.

20 millones de personas⁷⁰, lo cual, es poco prometedor si se considera que debido al *outsourcing* las aportaciones de los fondos de retiro serán totalmente insuficientes.

Por otra parte, es importante señalar que el subregistro del salario base de cotización, está regulado en el artículo 54 de la Ley del Seguro Social (LSS), porque no es una práctica exclusiva de las empresas dedicadas al *outsourcing*. Dicho artículo a la letra expresa lo siguiente:

Artículo 54. Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste la pensión o el subsidio.

En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.

Luego, de conformidad con los artículos 304 fracción VI, 304-B fracción III y 307 de la LSS, se considera tanto infracción como delito a los regímenes de la seguridad social la presentación de avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero-patronales con datos falsos. Dichos artículos a la letra señalan lo siguiente:

Artículo 304 A. Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación: VI. Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero-patronales con datos falsos, salvo aquéllos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad.

Artículo 304 B. Las infracciones señaladas en el artículo anterior se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente: III. Las previstas en las fracciones VI, IX y XV con multa equivalente al importe de veinte a doscientas diez veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal,

⁷⁰Vid. GUTIERREZ ROBLEBO, Miguel (Coord.). Envejecimiento y Salud: una propuesta para un plan de acción, Instituto Nacional de Geriátría, UNAM, México, 201, p. 17.

Artículo 307. Cometan el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que, con uso de engaños o aprovechamiento de errores omitan total o parcialmente el pago de las cuotas obrero-patronales u obtengan un beneficio indebido con perjuicio al Instituto o a los trabajadores.

3.5.2 Evasión Fiscal

La evasión fiscal o tributaria, puede definirse como la falta de cumplimiento de las obligaciones por parte de los contribuyentes, cuya falta se deriva en una pérdida efectiva de ingresos para el fisco⁷¹.

Se considera que la evasión se da, cuando el contribuyente de un impuesto determinado, habiendo efectuado alguna operación que implica causación y pago de dicho impuesto, se abstiene de pagarlo.⁷² Por otro lado, una de las definiciones más acertadas de la evasión fiscal, es la que el doctrinario Heleno Taveira Torres, quien señala que “la evasión tributaria, utilizándose del corte metodológico aplicado al Derecho Tributario, en acepción amplia, es toda y cualquier forma de eximirse de la tributación. En sentido estricto, significa derivar de la conducta voluntaria y dolosa, omisiva o comisiva, de los obligados tributarios se eximieren del cumplimiento, total o parcial, de las obligaciones tributarias”⁷³.

Cabe señalar, que dentro del Código Fiscal de la Federación la evasión fiscal es considerada un delito de defraudación fiscal, en los términos del artículo 108 del mismo, que a la letra señala lo siguiente:

“Artículo 108.- Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omita total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.

⁷¹ Vid. COSULICH AYALA, Jorge, “La Evasión Tributaria”, *Serie Política Fiscal*, 39, UN CEPAL, Chile, 1993, p. 9.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/9480/S9300143_es.pdf?seque

⁷² OCHOA LEON, Martha, “Elusión o evasión fiscal”, *Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración*, Vol.3, núm. 5, enero-junio 2014, México, 2007, p. 4.

⁷³ Ídem

La omisión total o parcial de alguna contribución a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente, los pagos provisionales o definitivos o el impuesto del ejercicio en los términos de las disposiciones fiscales. [...]"

En relación con las definiciones anteriores, la evasión fiscal se actualiza en los siguientes casos:

- A.** Cuando el patrón presenta un aviso afiliatorio de uno o más trabajadores con un salario base de cotización inferior al real, con dicho acto, el patrón disminuye indebidamente el pago de las cuotas obrero-patronales a las que efectivamente está obligado en términos de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos. Lo anterior, constituye una infracción a la Ley del Seguro Social y se configura el delito de defraudación a los regímenes del IMSS, de conformidad con los artículos 304, fracción VI, 308, 309 y 311, fracción I de la Ley del Seguro Social.
- B.** "No se retiene a los empleados el impuesto sobre la renta ("ISR") que corresponde con base en el salario base de cotización efectivamente percibido"⁷⁴. Lo anterior, en estrecha correlación con el inciso inmediato anterior.
- C.** Dentro de una empresa, cuando en virtud de su objeto o actividad preponderante requiere de trabajadores, no obstante, omite reconocer una relación laboral con estos últimos y, en su lugar, celebra un contrato mercantil con una tercera empresa, quien a su vez le proporcionará los trabajadores que requiere. En consecuencia, la empresa beneficiaria (i) omite el pago de utilidades a la que tendrían derecho los trabajadores, conforme a los resultados fiscales de dicha empresa; y (ii) acreditar indebidamente el impuesto al valor agregado ("IVA") y reducir el ISR a cargo.

Las empresas terceras que simulaban operaciones, a través de contratos mercantiles y/o cualquier otro instrumento, se denominan

⁷⁴ LÓPEZ LOZANO, Eduardo. Op. cit., p.152.

Empresas Facturadoras de Operaciones Simuladas (EFOS), las cuales incumplían con sus obligaciones en términos de la Ley del Seguro Social y, quienes por lo regular, presentaban los avisos afiliatorios de los trabajadores ante el IMSS con un salario mínimo y timbraban sus recibos de nóminas con conceptos diversos para llegar al salario que realmente percibían los trabajadores. A continuación, un ejemplo de un recibo de nómina con estas características:

Recibo de Nomina				Periodo de Pago: 2017-12-01 - 2017-12-15			
XXX		IMSS: 200XXXXX		CURP: BXXXXXXXXXX01		RFC: BXXXXXXXXX	
Empleado Numero: 2333912		Puesto: AYUDANTE GENERAL		Departamento: 550101001			
Dias Trabajados Pagados: 15		Salario Diario Integrado: 103.42		Fecha de Alta: 2016-06-01			
PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			
Clave	Concepto	Imp Gravado	Imp Exento	Clave	Concepto	Importe	
P1000	SALARIO	1484.25	0	D1010	IMSS OBRERO TOTAL	36.84	
P1260	ALTO COSTO DE LA VIDA AL TRABAJADOR	0	3000.50				
P1230	ACTIVIDADES CULTURALES	0	2193.43				
P1050	SUBSIDIO AL EMPLEO PAGADO	0	119.43				
		Total Gravado	Total Exento			Total Otras Deduciones	Total Impuestos Retenidos
		1484.25	5,313.36			36.84	
HORAS EXTRAS				INCAPACIDAD			
Dias	Tipo	Horas	Imp Pagado	Dias	Tipo	Importe monetario	
Total				Total con letra			
6,760.77				SEIS MIL SETECIENTOS SESENTA PESOS (77/100) MN			

Como puede observar en el recibo de nómina, el salario de este trabajador ascendía quincenalmente a la cantidad total de \$6,760.77, no obstante, en el apartado del salario, se expresa únicamente la cantidad de \$1,484.25, el cual, al considerarse salario mínimo no causa el ISR, por tanto, no se retiene al trabajador por este concepto. En cuanto a la cuota del IMSS que corresponde al patrón y al trabajador, ésta se calcula sobre el salario mínimo y no sobre el salario real.

Las prácticas mencionadas perjudican gravemente a México, porque se viola el derecho humano a la seguridad social, del cual es garante el IMSS y los trabajadores ven disminuidos sus derechos laborales, propiciando una precarización del trabajo y fomentando la mercantilización del mismo, representando una forma de esclavitud moderna, lo cual, bajo ninguna circunstancia puede permitirse en México ni en ninguna parte del mundo.

Por otra parte, el SAT detectó que el *modus operandi* de las empresas que se dedicaban a la subcontratación de personales consistía en lo siguiente:⁷⁵

- (i) empresas prestadoras de servicios.**
- (ii) carecían de infraestructura, activos y en muchos de los casos de personal.**
- (iii) ofrecían a las empresas beneficiarias, la transferencia de su planta laboral y recibían a los empleados como trabajadores propios, prestadores de servicios, socios o alguna otra figura.**
- (iv) Al transferir a los trabajadores de la empresa beneficiaria a la empresa subcontratista, no se liquidada o finiquitada a los mismos, ni se les entregaba documento alguno donde se reconociera su antigüedad, lo que también afectaba sus derechos laborales.**
- (vi) Los trabajadores subcontratados, que terminan siendo supuestos socios o prestadores de servicios, laboran en las instalaciones de la empresa de la que fueron transferidos con las mismas funciones, jefes, horarios, actividades y reglamentos.**
- (vii) Las empresas subcontratistas venden el servicio completo a las beneficiarias, y lo que se intenta ocultar es la relación laboral existente entre la empresa beneficiaria o de origen y los trabajadores subcontratados. Con las finalidades que se han mencionado anteriormente, que son las de evadir las responsabilidades que imponen**

⁷⁵ *Ibíd*em, p. 159.

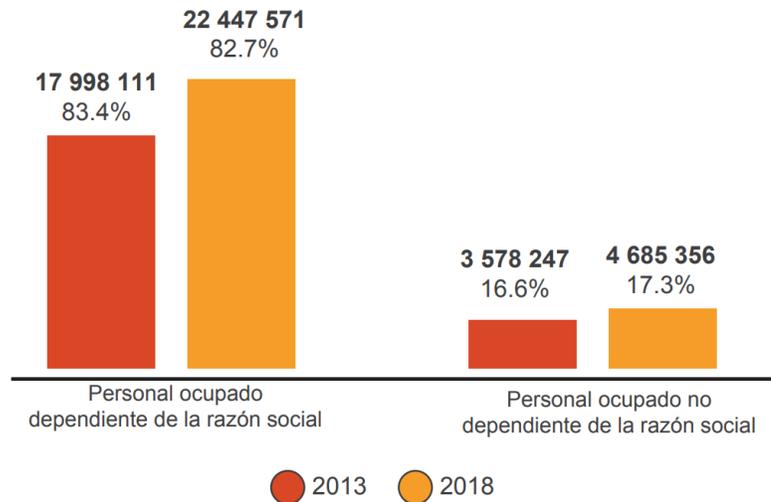
las leyes laborales y fiscales, con tal de ahorrar en lo que para ellas implica un gasto más.

(viii) La empresa subcontratista, factura los sueldos de los trabajadores subcontratados como una prestación de servicios profesionales. En muchas ocasiones las facturas encubren pagos fuera de nómina, propinas o servicios diversos.

(ix) Las empresas beneficiarias deducen el pago efectuado a la prestadora bajo el concepto de servicios.

Las cifras de trabajadores contratados en régimen de subcontratación laboral en México, de conformidad con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), quien lo nombra como personal ocupado que no dependía de la razón social para la cual trabajaba, representaba en el 2013 un 16.6% del total de personas ocupadas y para el 2018 el porcentaje se incrementó a un 17.3%, lo que implica que en el 2012 se encontraban laborando en régimen de subcontratación laboral aproximadamente 3,578,247 trabajadores y para el 2018 dicha cifra había aumentado en 1,107,109 trabajadores, resultando 4,685,356 trabajadores contratados en outsourcing⁷⁶.

⁷⁶ Censos Económicos (2019). Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas: outsourcing, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, p. 17.
https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198671.pdf



Fuente: INEGI. Censos Económicos 2014 y 2019.

77

De acuerdo con datos del reporte económico de la Confederación Mundial de Empleadores 2021 (WEC, por sus siglas en inglés), México ocupaba el cuarto lugar en número de personas subcontratadas, debajo de Estados Unidos de América, China y Japón, con 4.7 millones de empleados en dicha modalidad⁷⁸.

Lugar	País	Personal contratado en régimen de subcontratación laboral
1ro	EUA	16 millones
2do	China	11.7 millones
3ro	Japón	4.8 millones
4to	México	4.7 millones
	Total	37.2 millones

Por otro lado, a nivel mundial aproximadamente 250 millones de personas se integran al mercado laboral formal a través de dicha figura⁷⁹, por lo que se

⁷⁷ Ídem.

⁷⁸ Vid. JUÁREZ, Blanca, "México es el cuarto país con más empleados en outsourcing", *El Economista*, México, 6 de abril de 2021. [En línea] Disponible: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mexico-el-4-pais-con-mas-empleados-en-outsourcing-20210406-0003.html> 1 de agosto de 2021, 4:00 PM.

⁷⁹ ACHAR, Elena, "Subcontratación: una tendencia generalizada en el mundo y una solución a la crisis del empleo", *El Economista*, México, 28 de enero de 2020. [En línea] Disponible: <https://www.economista.com.mx/opinion/Subcontratacion-una-tendencia-generalizada-en-el-mundo-y-una-solucion-a-la-crisis-del-empleo-20200128-0156.html> 1o de agosto de 2020, 5:00 PM.

puede afirmarse que el *outsourcing* es una tendencia global, que para el caso de México debe ser regulada a través de una política interna que proteja y privilegie las relaciones de trabajo tradicionales, pero incluya las diversas formas de flexibilización del trabajo dentro de un ámbito de justicia social, que garantice los derechos humanos al trabajo digno y a la salud.

Desde inicios del 2019 se impulsó una reforma integral en materia de subcontratación laboral, misma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el día 23 de abril de 2021, la cual no es suficiente para proteger a los trabajadores de las malas prácticas antes señaladas, debido a que como se verá más adelante no cumple con ser una reforma clara en su seguimiento por parte de los sujetos obligados, la supervisión permanente por parte de la STPS debe considerarse como lo más importante para salvaguardar los derechos de los trabajadores, mientras no se dé prioridad a la vigilancia las malas prácticas sigan aplicándose en perjuicio de los trabajadores y sus familias.

En consecuencia, la generación de empleos no puede traducirse en una precarización del trabajo, ni como bandera que sirva para violentar los derechos laborales de los trabajadores, el derecho humano a la salud y a la seguridad social, so beneficio de priorizar las ganancias de las personas (físicas o morales) en perjuicio de los primeros. Las decisiones de los patrones para garantizar su rentabilidad deben estar en armonía con el respeto irrestricto de los derechos humanos de los trabajadores, es obligación del Estado garantizar y vigilar que se cumpla con ley y la Constitución Política. La figura de subcontratación laboral y/o *outsourcing* sirvió y fue utilizada para disminuir “gastos” en perjuicio de los trabajadores, el IMSS, el SAT y la sociedad en general.

3.7 REFORMA LABORAL 2021

Desde finales del año 2019, el gobierno federal entabló un debate con las cámaras de empresarios mexicanos, en relación con los trabajadores que se encontraban contratados bajo el esquema de subcontratación laboral u *outsourcing*, pues los mismos se habían duplicado en los últimos diez años, sobrepasando seis millones de empleados⁸⁰. Siendo necesario aclarar que la cifra anterior es solo un aproximado, pues no hay muchos estudios al respecto y la mayoría de los datos existentes son muy limitados y poco exactos.

En fecha 12 de enero de 2020, tuvo lugar un parlamento abierto, entre los cuales estuvieron, por parte gobierno, el Director General del IMSS, la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Presidenta de la Mesa Directiva del Senado, el Presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, la directora de la oficina para países México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Titular de la Unidad de Inteligencia Financiera, y el Procurador Fiscal; en representación de los empresarios acudieron el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), la Confederación de Cámara de Comercio, Servicios y Turismo (Concanaco Servytur) y la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin); mientras que en representación de los trabajadores acudió la Confederación de Trabajadores de México (CTM); así como setenta ponentes especialistas en el tema pertenecientes a la UNAM, al Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, entre otros. En el parlamento abierto, se dieron a conocer por vez primera cifras más certeras del detrimento patrimonial que sufren algunas de las instituciones nacionales a cargo de salvaguardar el derecho humano a la salud y la seguridad social, como es el IMSS, que de acuerdo con su Director Zoé Robledo Aburto, deja de percibir 21

⁸⁰EDITORIAL EL UNIVERSAL. "Outsourcing a Debate.", *El Universal*, México, 28 de diciembre de 2019. [En línea]. Disponible: <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/editorial-el-universal/outsourcing-debate> 7 de febrero de 2020, 8:00 PM.

mil millones de pesos por año, gracias a las prácticas ilegales del outsourcing⁸¹, el director del IMSS expresó también que con dicha cantidad se podrían construir 14 hospitales de segundo nivel o 210 unidades médicas de primer nivel de atención⁸². Es decir que, desde la reforma laboral del 2012 a dicha fecha existía un detrimento patrimonial al IMSS por al menos la cantidad de 147 mil millones de pesos.

Por otra parte, el presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, Napoleón Gómez Urrutia expresó que, en cuanto a lo que se refiere a facturas falsas por operaciones simuladas, unos cuantos grupos de empresarios se habían enriquecido con más de 500 mil millones de pesos evadidos al fisco, eso sin contar las demás cantidades que se han sumado a sus bolsillos por el ahorro de cuotas obrero-patronales y utilidades⁸³. En el mismo sentido la titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social Luisa María Alcalde Lujan, expresó que si bien es cierto que las autoridades “se hacían de la vista de gorda” y omitían tareas de inspección de esta figura laboral en la que han dado abusos en redes complejas, también lo es que es necesario regularla de forma que se elimine de tajo la posibilidad de que se continúe defraudando a trabajadores, al fisco e instituciones de seguridad social⁸⁴.

A su vez, el Procurador Fiscal, Carlos Romero Aranda consideró que el uso ilegal del outsourcing era un atentado contra la seguridad nacional puede equipararse a delincuencia organizada, implicando prisión preventiva oficiosa para quien contrata el servicio de subcontratación laboral u *outsourcing*. Textualmente expresó “se puede equiparar a delincuencia organizada y puede caer en el supuesto de delito de seguridad nacional el que contrata el servicio, eso implica prisión preventiva oficiosa. Nosotros exhortamos a que independientemente de las reformas en materia fiscal, (las empresas) cumplan

⁸¹ Vid. ROBLEDO, Zoe. Boletín de Prensa. Op. Cit. P. 50.

⁸² Vid. Ídem.

⁸³ Vid. Ídem.

⁸⁴ Vid. idem.

con sus obligaciones, ante el SAT, el IMSS (...) El que lleva a cabo outsourcing ilegal puede considerarse una facturera y una actividad de delincuencia organizada”⁸⁵.

En sentido opuesto, Javier Treviño, consejero del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), afirmó que hasta la fecha existen pocos estudios formales sobre el outsourcing, que es una de las aseveraciones que indicamos anteriormente, de modo que implicaría cambiar una legislación sin fundamentos y podría poner en riesgo numerosas fuentes de empleo⁸⁶. Textualmente expresó lo siguiente:

“La regulación establecida actualmente en la Ley Federal del Trabajo no ha terminado todavía de ser implementada a cabalidad y no debería reformarse algo que no ha sido probado y medido. ¿Qué se necesita? Qué el gobierno junto con las empresas colaboremos para realizar una adecuada implementación de la legislación vigente, con algunas precisiones que podrían mejorarlo, como establecer un registro de empresas de subcontratación”⁸⁷.

En el mismo sentido, Francisco Cervantes presidente de la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin), expresó que la “sobrerregulación del outsourcing”, “sería perjudicial”, y se sumaría a los elementos que han venido generando una constante caída a los índices de confianza empresarial⁸⁸. Otros empresarios se mostraron más abiertos a una correcta regulación de la figura, como fue el caso de Héctor Márquez de Manpower, que indicó que la ley tal como se encuentra en la actualidad no es suficiente, ya que, si fuera así, no tendrían que debatir el tema, indicando además que mientras no se regule de forma

⁸⁵ LEÓN, Mariana. “El Gobierno Acusa Excesos en el Outsourcing y Cámara Defienden la Ley Vigente.”, *Política Expansión*, México, 12 de febrero de 2020. [En línea]. Disponible: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/02/12/el-gobierno-acusa-excesos-en-el-outsourcing-y-el-cce-defiende-la-ley-vigente> 14 de febrero de 2020, 8:00 PM.

⁸⁶ Ídem.

⁸⁷ Ídem.

⁸⁸ Ídem.

expresa y clara que es lo que está prohibido, los abogados seguirán diciendo “lo que no está prohibido, está permitido”⁸⁹.

Conforme a lo antes mencionado, se llevó a cabo una reforma integral en materia de subcontratación laboral, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, a través del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral (en adelante, la Reforma Laboral 2021). Las leyes reformadas pueden dividirse de la siguiente forma:

Leyes laborales y de seguridad social.	Ley federal del Trabajo	Ley del Seguro Social	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
Leyes Fiscales	Código Fiscal de la Federación.	Ley del Impuesto sobre la Renta.	Ley del Impuesto al Valor Agregado.
Leyes que regulan a los trabajadores al servicio del Estado	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.	Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	

⁸⁹ Ídem.

En términos generales, la Reforma Laboral 2021, persigue fines totalmente válidos, como erradicar las prácticas que indebidamente se realizaban con la figura de la subcontratación laboral u *outsourcing*. Por otro lado, prohíbe expresamente la subcontratación laboral eliminando de esta forma la posibilidad de celebrar contratos cuyo objeto sea la mano de obra o el trabajo en sí, apegándose al principio del derecho laboral que indica que el trabajo no puede ser objeto de comercio; y finalmente permite otro tipo de tercerización con limitantes más precisas, misma que define como subcontratación de servicios u obras especializadas. A continuación, se presenta un resumen de los puntos más sustanciales de la Reforma Laboral 2021:

- i. Prohibición de la subcontratación de personal.
- ii. Se permite la Subcontratación de Servicios especializado o de ejecución de obras especializadas.
- iii. Agencias de reclutamiento no se considerarán patrones de los trabajadores ya que ese carácter lo tiene quien se beneficia de sus labores.
- iv. Se incorpora un tope máximo de PTU (Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa), sin cambiar las reglas en que el mismo se calcula.
- v. Se indica que los Patrones que tenían a sus trabajadores en esquema de outsourcing deberán llevar a cabo una sustitución patronal, reconociendo a los trabajadores sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos y los riesgos de trabajo terminados, ante las instancias legales correspondientes.
- vi. Reformas Fiscales que buscan eliminar las malas prácticas llevadas a cabo a través de la figura de subcontratación de personal tales como defraudación a los trabajadores, al fisco y a la seguridad social.
- vii. Se señalan sanciones robustecidas para quienes incumplan la normatividad en materia de subcontratación de personal.

En virtud de la Reforma Laboral 2021 (i) se prohíbe expresamente la subcontratación laboral; y (ii) se incorpora una nueva forma de tercerización laboral, la cual se denomina subcontratación de servicios u obras especializadas. Dicha prohibición de la subcontratación laboral u *outsourcing*, quedó prevista en el párrafo primero del artículo 12 de la LFT, que a letra expresa:

“Artículo 12.- Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.”

Es preciso, por tanto, confrontar el concepto antes señalado con el previsto anteriormente en la LFT, el cual estaba regulado en el párrafo primero del artículo 15-A de la LFT antes de la Reforma Laboral 2021, conforme a lo siguiente:

Fundamento	Artículo 15-A LFT 2012	Artículo 12 LFT 2021
Concepto	<p>El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p>	<p>Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.</p> <p>Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios</p>

	<p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p>	
Sujetos	<p>Patrón Contratista: ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia.</p> <p>Contratante: persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Trabajadores: se menciona que están bajo la dependencia del Contratista, aludiremos al artículo 8vo de la LFT, siendo trabajador aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.</p>	<p>No se mencionan expresamente los sujetos que intervienen.</p>
Conceptos indefinidos	<p>Dependencia</p> <p>Dentro de la LFT no se señala la dependencia como un elemento de las relaciones laboral ni se define a la misma.</p>	<p>-Proporciona o pone a disposición trabajadores.</p> <p>Es un concepto que no se encuentra en la LFT, ni en la doctrina del derecho laboral.</p> <p>-Debería entenderse como compartir los elementos de la relación laboral con un tercero.</p> <p>-El beneficio de los servicios personales y subordinados no es parte de los elementos esenciales de la relación laboral.</p>

En atención a lo anterior, puede señalarse que el concepto subcontratación laboral u *outsourcing* en la reforma del 2012 era mucho más acertado y claro es su composición debido a que (i) consideraba a los sujetos involucrados trabajador, patrón y la empresa usuaria o contratante; y (ii) mencionaba, aunque no de forma tan clara, algunos elementos de la relación laboral como la subordinación.

La Reforma Laboral 2021, omitió definirse el concepto de subcontratación laboral y el concepto de “poner a disposición”, por lo que dichas omisiones, dejan cabida a interpretaciones y genera incertidumbre jurídica. No obstante, dicha Reforma Laboral 2021 prohíbe expresamente la subcontratación laboral u *outsourcing* e incorpora multas, procedimientos de transición y medidas de seguimiento para dicha figura.

Ahora bien, la incorporación de una nueva forma de tercerización, definida como subcontratación de servicios u obras especializadas en términos del artículo 13 de la LFT, aun cuando es planteado como una figura totalmente nuevo, nos hace recordar a los requisitos y limitantes previstos en la reforma laboral del 2012, dentro de los cuales consideraba: (i) no abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollaran en el centro de trabajo; (ii) justificar su carácter especializado; y (iii) no podía comprender tareas iguales o similares a las que realizarán el resto de los trabajadores al servicio del contratante. Lo anterior, nos lleva a concluir que los legisladores buscaron eliminar cualquier connotación de mercantilización que pudiera darse al trabajo, prohibiendo definitivamente la subcontratación laboral e incorporaron la subcontratación de servicios u obras especializadas. Dicho artículo a la letra expresa lo siguiente:

“Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores”

Como se observa del artículo antes citado, no se define el concepto de servicios u obras especializadas ni expresa que se entiende por “poner a disposición”, lo cual, debilita en sí mismo el funcionamiento de la Reforma Laboral 2021 y genera incertidumbre legal tanto para los patrones como para las autoridades sujetos al cumplimiento de la misma. A continuación, se incorpora una tabla comparativa de la Reforma Laboral 2021, en virtud del cual se podrán visualizar las modificaciones al marco regulatorio aplicable:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
ANTES DE LA REFORMA	REFORMA LABORAL 2021
Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.	Artículo 12.- Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose ésta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.
Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las	Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

<p>obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.</p>	<p>Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad preponderante de la empresa que los reciba.</p>
<p>Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes: I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 14.- La subcontratación deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.</p> <p>La persona física o moral que subcontrate con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.</p>
<p>Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la</p>	<p>Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.</p> <p>El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los 20 días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación</p>

<p>proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.</p>	<p>del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.</p> <p>Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.</p>
<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las</p>	<p>Se Deroga</p>

<p>obligaciones en materia de seguridad social.</p>	
<p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>	<p>Se Deroga</p>
<p>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>	<p>Se Deroga</p>
<p>Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley</p>	<p>Se Deroga</p>
<p>Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.</p> <p>El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas</p>	<p>Artículo 41.- ...</p> <p>Para que surta efectos la substitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.</p>

<p>de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.</p> <p>El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.</p>	
<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>Del I al VII</p>	<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>Del I al VII</p> <p>VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.</p>
<p>Artículo 1004-A.- Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.</p>	<p>Artículo 1004-A.- Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella. Con independencia de lo anterior, el hecho de no permitir el desahogo de la inspección lo hará acreedor de una multa de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.</p>
<p>Artículo 1004-C.- A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.</p>	<p>Artículo 1004-C.- A quien realice subcontratación de personal a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro correspondiente, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de</p>

	<p>esta Ley, se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes.</p> <p>Igual sanción a la establecida en el párrafo anterior será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación en contravención a lo estipulado en los artículos 12, 13, 14 y 15 de esta Ley.</p>
--	---

LEY DEL SEGURO SOCIAL	
ANTES DE LA REFORMA	REFORMA LABORAL 2021
<p>Artículo 15 A. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.</p> <p>No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su</p>	<p>Artículo 15 A. La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.</p> <p>La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:</p> <p>Se elimina párrafo.</p>

forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y

Se elimina párrafo.

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social y actividad económica; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y registro federal de contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

Se elimina párrafo

<p>ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.</p> <p>II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados</p> <p>El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto. Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.</p> <p>La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.</p> <p>Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso,</p>	<p>Se elimina párrafo.</p> <p>Se elimina párrafo.</p> <p>Se elimina párrafo.</p> <p>III. Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.</p> <p>El Consejo Técnico del Instituto emitirá las reglas de carácter general para la presentación de la información y la aplicación de los mecanismos de cumplimiento que establece el presente artículo.</p> <p>Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.</p> <p>El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo.</p>
--	---

<p>será considerado como intermediario laboral.</p>	
<p>Artículo 75. ... Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.</p>	<p>Artículo 75. ... Se elimina párrafo</p>
<p>Artículo 304 A. ... I. a XXI. ... XXII. No presentar al Instituto la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.</p>	<p>Artículo 304 A. ... I. a XXI. ... XXII. No presentar o presentar fuera del plazo legal establecido, la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.</p>
<p>Artículo 304 B. Las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente: I. a III. ... IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX, XXI y XXII, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.</p>	<p>Artículo 304 B. ... I. a III. ... IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX y XXI, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal. V. La prevista en la fracción XXII, con multa equivalente al importe de 500 a 2000 veces el valor de la unidad de medida y actualización.</p>

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

ANTES DE LA REFORMA	REFORMA LABORAL 2021
<p>Artículo 29.- En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.</p>	<p>Artículo 29.- En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de tres meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.</p>
<p>Artículo 29 Bis. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral o contratista, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas contratistas establecidas que presten servicios con sus trabajadores a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14, 15, 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga</p>	<p>Artículo 29 Bis. - Las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, deberán proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <p>Los requisitos antes señalados y las fechas de presentación ante el Instituto deberán cumplirse conforme a los procedimientos que el Instituto publique a través de medios electrónicos.</p>

a disposición trabajadores u otros prestadores para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón contratista omita el cumplimiento de las condiciones señaladas en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón contratista el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Las empresas contratantes y contratistas deberán comunicar trimestralmente ante la delegación de recaudación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, en los mismos términos de los artículos 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35 de esta ley, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y del Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y

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

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

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

ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional, la justificación de su trabajo especializado y el número estimado mensual de trabajadores de que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

El patrón contratista incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Cuando el patrón contratista se

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón oblige a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una delegación recaudadora del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la delegación de recaudación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

ANTES DE LA REFORMA	REFORMA LABORAL 2021
Sin correlativo	<p>Artículo 15-D. No tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos o contraprestaciones realizados por concepto de subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante.</p> <p>Tampoco se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los servicios en los que se proporcione o ponga personal a disposición del contratante, cuando se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:</p> <p>I. Cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y</p> <p>II. Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.</p> <p>Para los efectos del primer párrafo de este artículo, se podrán dar efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones por subcontratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, siempre que el contratista cuente con el registro a que se refiere artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y se cumplan con los demás requisitos establecidos para tal efecto en la Ley del Impuesto sobre la Renta y en la Ley del Impuesto al Valor Agregado, respectivamente.</p>

	Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad preponderante de la empresa que los reciba.
Artículo 26.- Son responsables solidarios con los contribuyentes: I. a XV. ... Sin Correlativo ..	Artículo 26.- Son responsables solidarios con los contribuyentes: I. a XV. ... XVI. Las personas morales o personas físicas, que reciban servicios o contraten obras a que se refiere el artículo 15-D del presente Código, por las contribuciones que se hubieran causado a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio.
Artículo 75.- Dentro de los límites fijados por este Código, las autoridades fiscales al imponer multas por la comisión de las infracciones señaladas en las leyes fiscales, incluyendo las relacionadas con las contribuciones al comercio exterior, deberán fundar y motivar su resolución y tener en cuenta lo siguiente: I. ... II. ... a) a g) ...	Artículo 75.- Dentro de los límites fijados por este Código, las autoridades fiscales al imponer multas por la comisión de las infracciones señaladas en las leyes fiscales, incluyendo las relacionadas con las contribuciones al comercio exterior, deberán fundar y motivar su resolución y tener en cuenta lo siguiente: I. ... II. ... a) a g) ... h) Realizar la deducción o acreditamiento, en contravención a lo señalado en los artículos 28, fracción XXXIII de la Ley del Impuesto sobre la Renta o 4o., tercer párrafo de la Ley del Impuesto al Valor Agregado. III. a VI. ...
Artículo 81. Son infracciones relacionadas con la obligación de pago de las contribuciones; de presentación de declaraciones, solicitudes, documentación, avisos, información o expedición de constancias, y del ingreso de	Artículo 81. Son infracciones relacionadas con la obligación de pago de las contribuciones; de presentación de declaraciones, solicitudes, documentación, avisos, información o expedición de constancias, y del ingreso de información a través de la página de

<p>información a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria: I. a XLIV. ...</p>	<p>Internet del Servicio de Administración Tributaria: I. a XLIV. ... XLV. Cuando el contratista no cumpla con la obligación de entregar a un contratante la información y documentación a que se refieren los artículos 27, fracción V, tercer párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 5o., fracción II, segundo párrafo de la Ley del Impuesto al Valor Agregado</p>
<p>Artículo 82. A quien cometa las infracciones relacionadas con la obligación de presentar declaraciones, solicitudes, documentación, avisos o información; con la expedición de comprobantes fiscales digitales por Internet o de constancias y con el ingreso de información a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria a que se refiere el artículo 81 de este Código, se impondrán las siguientes multas: I. a XL. ...</p>	<p>Artículo 82. A quien cometa las infracciones relacionadas con la obligación de presentar declaraciones, solicitudes, documentación, avisos o información; con la expedición de comprobantes fiscales digitales por Internet o de constancias y con el ingreso de información a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria a que se refiere el artículo 81 de este Código, se impondrán las siguientes multas: I. a XL. ... XLI. De \$150,000.00 a \$300,000.00 a la establecida en la fracción XLV, por cada obligación de entregar información no cumplida.</p>
<p>Artículo 108.- a) a h) ...</p>	<p>Artículo 108.- a) a h) ... i) Utilizar esquemas simulados de prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, descritas en el artículo 15-D, último párrafo, de este Código, o realizar la subcontratación de personal a que se refiere el primer párrafo de dicho artículo.</p>

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

ANTES DE LA REFORMA	REFORMA LABORAL 2021
<p>Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos: I. a IV. ... V. VI. a XXII...</p>	<p>Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán los siguientes requisitos: I. a IV. ... V. Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, el contratante deberá obtener del contratista copia de la autorización vigente a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que le hayan proporcionado el servicio o ejecutado la obra correspondiente, del recibo de pago expedido por institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores, del pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como del pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El contratista estará obligado a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo. ... VI. a XXII...</p>
<p>Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles: I. a XXXII. ...</p>	<p>Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles: I. a XXXII. ... XXXIII. Los pagos que se realicen en los supuestos señalados en el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación.</p>
<p>Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:</p>	<p>Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán los siguientes requisitos:</p>

<p>I. a IV. ... V. VI. a XXII...</p>	<p>I. a IV. ... V. Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, el contratante deberá obtener del contratista copia de la autorización vigente a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que le hayan proporcionado el servicio o ejecutado la obra correspondiente, del recibo de pago expedido por institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores, del pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como del pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El contratista estará obligado a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo. ... VI. a XXII...</p>
<p>Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles: I. a XXXII. ...</p>	<p>Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles: I. a XXXII. ... XXXIII. Los pagos que se realicen en los supuestos señalados en el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación.</p>

LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO

ANTES DE LA REFORMA	REFORMA LABORAL 2021
<p>Artículo 1o.-A.- Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos: I. a III. ... IV. Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada.</p>	<p>Artículo 1o.-A. ... I. a III. ... IV. (Se deroga). </p>
<p>Artículo 4o.- El acreditamiento consiste en restar el impuesto acreditable, de la cantidad que resulte de aplicar a los valores señalados en esta Ley la tasa que corresponda según sea el caso. Para los efectos del párrafo anterior, se entiende por impuesto acreditable el impuesto al valor agregado que haya sido trasladado al contribuyente y el propio impuesto que él hubiese pagado con motivo de la importación de bienes o servicios, en el mes de que se trate. El derecho al acreditamiento es personal para los contribuyentes del impuesto al valor agregado y no podrá ser transmitido por acto entre vivos, excepto tratándose de fusión.</p>	<p>Artículo 4o. El acreditamiento consiste en restar el impuesto acreditable, de la cantidad que resulte de aplicar a los valores señalados en esta Ley la tasa que corresponda según sea el caso. ... El impuesto que se traslade por los servicios a que se refiere el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación, no será acreditable en los términos de la presente Ley. ...</p>

<p>En el caso de escisión, el acreditamiento del impuesto pendiente de acreditar a la fecha de la escisión sólo lo podrá efectuar la sociedad escidente. Cuando desaparezca la sociedad escidente, se estará a lo dispuesto en el antepenúltimo párrafo del artículo 14-B del Código Fiscal de la Federación.</p>	
<p>Artículo 5o.- Para que sea acreditable el impuesto al valor agregado deberán reunirse los siguientes requisitos: I. ... II... III. a VI. ...</p>	<p>Artículo 5º Para que sea acreditable el impuesto al valor agregado deberán reunirse los siguientes requisitos: I. ... II... Adicionalmente a lo señalado en el párrafo anterior, cuando se trate de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, el contratante deberá obtener del contratista copia simple de la autorización vigente a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, la cual deberá entregarse a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratista haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado. El contratante, en caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción en el plazo señalado, deberá presentar declaración complementaria en la cual disminuya los montos que hubiera acreditado por dicho concepto. III. a VI. ...</p>

Como podrá observarse en el cuadro comparativo, con la Reforma Laboral 2021 (i) se reforzaron las herramientas de seguimiento y control por parte las autoridades, creándose un padrón público de prestadores de servicios especializados, (ii) se prohibió expresamente la figura de subcontratación laboral u *outsourcing*; (iii) se incorporó la figura de servicios u obras especializados; y (iv) se fortalecieron las sanciones para las empresas que presten servicios de subcontratación u *outsourcing*, así como para aquellas empresas que se beneficien de estos servicios expresamente prohibidos por la Reforma Laboral 2021.

El reto de la Reforma Laboral 2021, es combatir las malas prácticas abordadas en el presente trabajo para salvaguardar el derecho humano a la seguridad social de los trabajadores y sus familiares, no llevar a cabo una supervisión continúa y permanente será un hecho que permita que dichas malas prácticas se sigan llevando a cabo con impunidad y en perjuicio de los trabajadores y sus familiares, siendo cómplice de estas violaciones las autoridades responsables de la supervisión y vigilancia.

CAPÍTULO 4

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, GARANTE DEL DERECHO HUMANO A LA SALUD Y LAS DEFICIENCIAS DE LA REFORMA LABORAL 2021

La base que sirvió de fundamento del IMSS, tal como puede visualizarse de la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social de 1943, fue el proteger la salud y la vida de los individuos, principalmente de aquellos cuya única fuente para la satisfacción de todas sus necesidades era el salario; asimismo, se determinó que el carácter obligatorio del Seguro Social hacía imposible el hecho de que la falta de previsión, y más concretamente la falta de pago de primas, ocasionara como ocurre en los seguros privados, la pérdida de los derechos del asegurado, pues el aseguramiento y el pago de cuotas debía ser forzoso⁹⁰. De manera que el IMSS atacaría diversos problemas de interés nacional, todos ellos relacionados con el derecho a la salud, como (i) riesgos de trabajo; (ii) enfermedades no profesionales; y (iii) la atención a la maternidad.

El *outsourcing* tal como se encontraba regulado en México, fomentaba diversas prácticas que mercantilizaban la figura del trabajo e incluso la del trabajador; motivo por el cual se volvía violatorio del derechos humano a la seguridad social, porque como se ha mencionado, se consideraba a la nómina como un gasto que podía y debía ser objeto de ahorro, por tanto, como lo señala la OIT, el trabajo “no es una mercancía, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener más ganancias o conseguir un precio más bajo”⁹¹.

En palabras del Doctrinario Néstor del Buen, el *outsourcing*, que esté mal regulado, confunde a las personas con objetos, ya que en él se busca esconder la verdadera relación laboral, a través de un contrato que en términos objetivos sería un contrato de arrendamiento entre el patrón beneficiario y el patrón

⁹⁰ *Ibíd*em, p. 7

⁹¹ OIT. Nuestra Historia, tú historia, Departamento de Comunicaciones OIT, 2021. [En línea] disponible en: <https://www.ilo.org/100/es/story> 19 de diciembre de 2021, 4:00 PM.

subcontratista y el objeto de dicho contrato, el trabajador, es decir, la cosa arrendada es el trabajador.⁹²

Por tanto, en el presente capítulo se analiza el detrimento patrimonial que sufrió el IMSS a consecuencia de las prácticas indebidas de la subcontratación laboral u outsourcing y las deficiencias de la Reforma Laboral 2021 que no abonan a la protección del derecho humano a la salud y más precisamente, al derecho humano a la seguridad social.

4.1 ANÁLISIS JURÍDICO-FINANCIERO DEL DETRIMENTO PATRIMONIAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y LA DEFRAUDACIÓN AL SAT

Con relación al detrimento patrimonial del IMSS y a forma de ejemplo, a continuación, se realiza un ejercicio mensual de nómina, de una empresa que hace uso de las malas prácticas del outsourcing, ahorrando costos en perjuicio del fisco, de los trabajadores, y de la sociedad en general. En el primer lugar se presentará un ejercicio de nómina de sesenta trabajadores de conformidad y en cumplimiento con las disposiciones legales aplicables (en adelante, la Nómina Real), y, en segundo lugar, se presentará el mismo ejercicio de nómina pero con las prácticas ilegales que se han comentado a lo largo de este trabajo bajo la figura de la subcontratación laboral u outsourcing (en adelante, la Nómina Ilegal).

Al respecto, se tomará como referencia el año 2020 y a continuación, se desglosa y fundamenta la forma en que se llevó a cabo el cálculo de cuotas obrero-patronales en términos de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos y se identificarán los conceptos utilizados en la Nómina Ilegal en contravención con la Ley:

⁹² DE BUEN, Néstor, Coor, *El Outsourcing Visión Iberoamericana, El Nuevo Fraude Empresarial*, Ed, Porrúa, México, p. 38-40.

Cuotas Obrero-Patronales (“COP”) (fundamento legal)

- **Riesgo de Trabajo** Cuota Patronal (Prima de riesgo (x) SBC (x) días laborados)

Fundamento art. 71, LSS. Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

- **Cuota Fija.** Cuota Patronal (20.4% (x) UMA diaria (x) días laborados)

Fundamento art. 71, fracción I LSS. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento (13.5%) de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal⁹³.

Base, LSS T-1997 art. Decimo Noveno. La tasa sobre el salario mínimo general diario del Distrito Federal a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

Año	1998	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Cuota Fija	13.90	14.55	15.20	15.85	16.50	17.15	17.80	18.45	19.10	19.75	20.40

- **Excedente Patrón.** Cuota Patronal (1.10% (x) excedente (x) días laborados)

⁹³ DECRETO por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo. *Artículo Transitorio Tercero* [...] todas las menciones al salario mínimo como unidad [...] se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización

Fundamento art. 71, fracción II, LSS. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal⁹⁴; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adición obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.

Base, LSS T-1997 art. Decimo Noveno. Las tasas a que se refiere la fracción II del artículo 106, se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

Año	1998	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Cuota	6.00	5.51	5.02	4.53	4.04	3.55	3.06	2.57	2.08	1.59	1.10

- **Excedente Trabajador. Cuota Trabajador (0.40% (x) excedente (x) días laborados)**

Fundamento art. 71 Fracción II, LSS. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adición obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.

Base, LSS T-1997 art. Decimo Noveno. Las tasas a que hace referencia la fracción II del artículo 106, se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que

⁹⁴ Ídem.

corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

Año	<998	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Cuota	2.00	1.84	1.68	1.52	1.36	1.20	1.04	0.88	0.72	0.56	0.40

- **Enfermedades y maternidad (patrón).** Cuota Patronal (0.70% (x) SBC (x) días laborados)
- **Enfermedades y maternidad (trabajador).** Cuota Trabajador (0.25% (x) SBC (x) días laborados)
Fundamento art.107 LSS. Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se fijarán con una cuota del uno por ciento, sobre el salario base de cotización, a los patrones le corresponderá el setenta por ciento (70%); a los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento (25%) y al Gobierno Federal el cinco por ciento (5%) restante de dicha cuota.
- **Pensionados (patrón).** Cuota Patrón (1.05% (x) SBC (x) días laborados)
- **Pensionados (trabajador).** Cuota Trabajador (0.375% (x) SBC (x) días laborados)
Fundamento art. 25 LSS. Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento (1.05%), a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento (0.375%) y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento (0.075%).

- **Invalidez y Vida Patrón.** Cuota Patronal (1.75% (x) SBC (x) días laborados)

- **Invalidez y Vida Trabajador.** Cuota Trabajador (0.625% (x) SBC (x) días laborados)

Fundamento art.147 A, LSS. los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento (1.75%) y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento (0.625%) sobre el SBC, respectivamente.

- **Guarderías.** Cuota Patronal (1% (x) SBC (x) días laborados)

Fundamento art. 211 y 212 LSS. El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento (1%) sobre el SBC. Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de esta cuota.

- **Cuotas Retiro, Cesantía y Vejez (RCV)**

- a) **Retiro.** Cuota Patronal (2% (x) SBC (x) días laborados)

Fundamento art. 168 fracción I, LSS. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento (2%) del salario base de cotización del trabajador.

- b) **Cesantía y Vejez Patrón.** Cuota Patronal (3.15% (x) SBC (x) días laborados)

- c) **Cesantía y Vejez Trabajador.** Cuota Trabajador (1.125% (x) SBC (x) días laborados)

Fundamento art. 168 fracción II, LSS. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento (3.150%) y uno punto ciento veinticinco por ciento (1.125%) respectivamente, sobre el salario base de cotización.

- **INFONAVIT Cuota Patronal (5% (x) SBC)**

Fundamento art. 136 LFT. Las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento (5%) sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Art. 29, fracción II, LINFO. Son obligaciones de los patrones determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento (5%) sobre el salario base de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del IMSS.

- **Salario Base de Cotización (SBC)**

Fundamento art. 143 LFT. Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- 1) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- 2) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- 3) Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- 4) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- 5) Los premios por asistencia;
- 6) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;

7) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

- **Límite Salario Base**

Fundamento art. 144, LFT. Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda (**\$123.22 (x) 10 veces = \$1,232.20 (x) 1.0452 (factor aproximado de integración) = \$1,287.89 MN**).

LINFO T-97 art. Quinto El límite superior salarial a que se refiere el artículo 29 fracciones II y III, será de conformidad con lo establecido en la Ley del Seguro Social que entró en vigor el 1º de julio de 1997, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.

Una vez identificadas cada una de las cuotas y conceptos que deben considerarse para efectos de calcular las cuotas-obrero patronales, a continuación, se da un ejemplo de su integración:

Salario	\$1,678.53
SBC	\$1,754.40 MN
Prima Riesgo:	Clase V

Riesgo de trabajo

<i>Cuota patronal (prima de riesgo)</i>	SBC	Días laborados	Total
7.58875%	\$1,754.40	30.4	\$4,047.36

Cuota fija

<i>Cuota patronal</i>	UMA diaria	Días laborados	Total
20.4%	86.88	30.4	\$538.79

Excedente patrón

<i>Cuota patronal</i>	Excedente	Días laborados	Total
-----------------------	-----------	----------------	-------

1.10%	\$1,754.40- 260.64	30.4	\$499.51
-------	-----------------------	------	----------

Excedente trabajador

Cuota patronal	Excedente	Días laborados	Total
0.40%	\$1,754.40- 260.64	30.4	\$181.64

Enfermedades y maternidad (patrón)

Cuota patronal	SBC	Días laborados	Total
0.70%	\$1,754.40	30.4	\$373.33

Enfermedades y maternidad (trabajador)

Cuota trabajador	SBC	Días laborados	Total
0.25%	\$1,754.40	30.4	\$133.33

Pensionados (patrón)

Cuota patronal	SBC	Días laborados	Total
1.05%	\$1,754.40	30.4	\$560.00

Pensionados (trabajador)

Cuota trabajador	SBC	Días laborados	Total
0.375%	\$1,754.40	30.4	\$200.00

Invalidez y vida (patrón)

Cuota patronal	SBC	Días laborados	Total
1.75%	\$1,754.40	30.4	\$933.34

Invalidez y vida (trabajador)

Cuota trabajador	SBC	Días laborados	Total
0.625%	\$1,754.40	30.4	\$333.33

Guarderías

Cuota patronal	SBC	Días laborados	Total
1%	\$1,754.40	30.4	\$533.33

Retiro

Cuota patronal	SBC	Días laborados	Total
2%	\$1,754.40	30.4	\$1,066.67

Cesantía y vejez (patrón)

Cuota patronal	SBC	Días laborados	Total
3.15%	\$1,754.40	30.4	\$1,680.01

Cesantía y vejez (trabajador)

Cuota trabajador	SBC	Días laborados	Total
1.125%	\$1,754.40	30.4	\$600.00

Infonavit

Cuota patronal	SBC	Días laborados	Total
5%	\$1,754.40	30.4	\$2,666.68

Cuotas patronales	\$12,899.02
Cuotas trabajador	\$1,448.30
Total cuotas IMSS e Infonavit	\$14,347.26

Por lo que respecta a las retenciones del impuesto sobre la renta (ISR) a las que está obligado el patrón en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), en su artículo 96 textualmente expresa:

“Artículo 96. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente. [...]”

En términos de dicho artículo, la retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, conforme a lo siguiente:

Tarifa mensual ISR*

Límite Inferior (\$)	Límite Superior (\$)	Cuota Fija (\$)	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior (%)
0.01	578.52	0.00	1.92
578.53	4,910.18	11.11	6.40
4,910.19	8,629.20	288.33	10.88
8,629.21	10,031.07	682.96	16.00
10,031.08	12,009.94	917.26	17.92
12,009.95	24,222.31	1,271.87	21.36
24,222.32	38,177.69	3,880.44	23.52
38,177.70	72,887.50	7,162.74	30.00
72,887.51	97,183.33	17,575.69	32.00
97,183.34	291,550.00	25,350.35	34.00

291,550.01	En adelante	91,435.02	35.00
-------------------	-------------	-----------	-------

La determinación del ISR conforme a la tarifa mensual que se indica en el recuadro anterior, se calcula conforme a lo siguiente:

Ingresos obtenidos en el mes por salarios (gravados)

(-) Impuesto local a los ingresos por salarios que, en su caso, haya retenido el empleador en el mes siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%

(=) Base gravable

(-) Límite inferior de la tarifa del artículo 96 de la LISR

(=) Excedente del límite inferior

(x) Tasa por aplicarse sobre el excedente del límite inferior

(=) Impuesto marginal

(+) Cuota fija

(=) Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR

Tarifa del subsidio para el empleo*

Para ingresos de (\$)	Hasta ingresos de (\$)	Cantidad de subsidio para el empleo mensual (\$)
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

Con base en lo anterior, a continuación, se da un ejemplo de cómo se calcula la retención del ISR a la que está obligado realizar el patrón en términos de lo descrito en los párrafos anteriores:

Salario	\$1,678.5260
Salario mensual:	\$51,027.19

Ingresos obtenidos en el mes por salarios (gravados)

\$51,027.19

(=) Base gravable

\$51,027.19

(-) Límite inferior de la tarifa del artículo 96 de la LISR

\$38,177.70

(=) Excedente del límite inferior

\$12,849.49

(x) Tasa por aplicarse sobre el excedente del límite inferior

30%

(=) Impuesto marginal

\$3,854.84

(+) Cuota fija

\$7,162.74

(=) Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR

\$11,017.58

Por último, por lo que respecta a impuestos locales, se encuentra el impuesto sobre nómina (ISN), el cual, tiene su sustento en el artículo 158 del Código Fiscal de la Ciudad de México (“CFCDMX”), que a la letra señala:

“Artículo 158 El Impuesto sobre Nóminas se determinará, aplicandola tasa del 3% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.”

De conformidad con el artículo 156 del CFCDMX, para efectos del ISN, se consideran erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

- a. Sueldos y Salarios;
- b. Tiempo extraordinario de trabajo;
- c. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;
- d. Compensaciones;
- e. Gratificaciones y aguinaldos;
- f. Participación patronal al fondo de ahorros;

- g. Primas de antigüedad;
- h. Comisiones, y
- i. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

Ahora que hemos descrito los fundamentos legales respecto del pago de cuotas obrero-patronales, ISN y retención de ISR correspondiente, a continuación, se muestra el ejercicio de una Nómina Real, la cual, no se omite mencionar corresponde a una empresa que actualmente opera legalmente en México:

NÓMINA REAL

No.	Salario Diario	SBC	Salario Mensual	Retención de ISR	Retención de IMSS	Deducciones Totales	Salario Neto Mensual	IMSS Mensual Patronal	ISN Mensual	Costo Total Mensual
001	\$1,678.53	\$1,754.40	\$51,027.31	\$11,017.58	\$1,449.11	\$12,466.69	\$38,560.62	\$12,899.07	\$1,530.82	\$65,457.20
002	\$752.46	\$786.48	\$22,874.78	\$3,595.30	\$632.13	\$4,227.43	\$18,647.36	\$6,031.70	\$686.24	\$29,592.72
003	\$992.55	\$1,037.42	\$30,173.52	\$5,280.17	\$843.47	\$6,123.64	\$24,049.88	\$7,812.11	\$905.21	\$38,890.83
004	\$637.35	\$666.16	\$19,375.44	\$2,845.13	\$530.28	\$3,375.41	\$16,000.03	\$5,178.03	\$581.26	\$25,134.74
005	\$785.02	\$820.50	\$23,864.61	\$3,804.00	\$660.48	\$4,464.48	\$19,400.13	\$6,273.09	\$715.94	\$30,853.63
006	\$698.15	\$729.71	\$21,223.76	\$3,239.96	\$583.89	\$3,823.85	\$17,399.91	\$5,628.94	\$636.71	\$27,489.41
007	\$715.96	\$748.32	\$21,765.18	\$3,355.58	\$599.59	\$3,955.18	\$17,810.00	\$5,760.99	\$652.96	\$28,179.13
008	\$936.67	\$979.01	\$28,474.77	\$4,880.63	\$794.20	\$5,674.83	\$22,799.94	\$7,397.73	\$854.24	\$36,726.74
009	\$918.79	\$960.32	\$27,931.22	\$4,752.76	\$778.43	\$5,531.20	\$22,400.02	\$7,265.11	\$837.94	\$36,034.26
010	\$923.26	\$965.00	\$28,067.10	\$4,784.74	\$782.38	\$5,567.11	\$22,499.99	\$7,298.27	\$842.01	\$36,207.39
011	\$871.10	\$910.48	\$26,481.44	\$4,411.81	\$736.39	\$5,148.19	\$21,333.25	\$6,911.49	\$794.44	\$34,187.37
012	\$856.20	\$894.91	\$26,028.48	\$4,305.25	\$723.25	\$5,028.50	\$20,999.98	\$6,800.98	\$780.85	\$33,610.31
013	\$1,193.91	\$1,247.88	\$36,294.86	\$6,719.92	\$1,021.02	\$7,740.94	\$28,553.92	\$9,305.35	\$1,088.85	\$46,689.06
014	\$1,043.97	\$1,091.16	\$31,736.69	\$5,647.80	\$888.81	\$6,536.61	\$25,200.08	\$8,193.40	\$952.10	\$40,882.19
015	\$1,184.21	\$1,237.74	\$35,999.98	\$6,650.55	\$1,012.47	\$7,663.02	\$28,336.96	\$9,233.40	\$1,080.00	\$46,313.39
016	\$2,377.79	\$2,485.28	\$72,284.82	\$17,394.88	\$2,064.89	\$19,459.77	\$52,825.05	\$18,084.65	\$2,168.54	\$92,538.01
017	\$1,744.20	\$1,823.05	\$53,023.68	\$11,616.57	\$1,506.23	\$13,122.80	\$39,900.88	\$13,386.15	\$1,590.71	\$68,000.54
018	\$1,494.18	\$1,561.73	\$45,423.07	\$9,336.38	\$1,285.78	\$10,622.16	\$34,800.91	\$11,532.07	\$1,362.69	\$58,317.83
019	\$1,700.08	\$1,776.94	\$51,682.43	\$11,214.18	\$1,467.33	\$12,681.51	\$39,000.92	\$13,058.96	\$1,550.47	\$66,291.86
020	\$1,739.25	\$1,817.88	\$52,873.20	\$11,571.41	\$1,501.87	\$13,073.28	\$39,799.92	\$13,349.43	\$1,586.20	\$67,808.83
021	\$2,273.33	\$2,376.10	\$69,109.23	\$16,442.22	\$1,972.78	\$18,415.00	\$50,694.23	\$17,310.01	\$2,073.28	\$88,492.52
022	\$2,239.29	\$2,340.52	\$68,074.42	\$16,131.80	\$1,942.77	\$18,074.57	\$49,999.85	\$17,057.60	\$2,042.23	\$87,174.25
023	\$2,229.49	\$2,330.28	\$67,776.50	\$16,042.38	\$1,934.13	\$17,976.51	\$49,799.99	\$16,984.90	\$2,033.29	\$86,794.69
024	\$2,043.20	\$2,135.56	\$62,113.28	\$14,343.41	\$1,769.87	\$16,113.28	\$46,000.00	\$15,603.42	\$1,863.40	\$79,580.10
025	\$2,555.13	\$2,670.64	\$77,675.95	\$19,108.00	\$2,221.26	\$21,329.26	\$56,346.69	\$19,399.75	\$2,330.28	\$99,405.98

026	\$3,475.23	\$3,219.74	\$105,646.99	\$28,227.95	\$2,684.48	\$30,912.42	\$74,734.57	\$23,295.63	\$3,169.41	\$132,112.03
027	\$2,302.59	\$2,406.67	\$69,998.74	\$16,709.01	\$1,998.58	\$18,707.58	\$51,291.16	\$17,526.94	\$2,099.96	\$89,625.64
028	\$593.92	\$620.77	\$18,055.17	\$2,563.11	\$ 491.98	\$3,055.10	\$15,000.07	\$4,855.96	\$541.66	\$23,452.78
029	\$377.56	\$394.62	\$11,477.82	\$1,176.49	\$301.21	\$1,477.71	\$10,000.11	\$3,251.48	\$344.33	\$15,073.64
030	\$476.65	\$498.20	\$14,490.16	\$1,801.66	\$388.59	\$ 2,190.25	\$12,299.91	\$3,986.36	\$434.70	\$18,911.22
031	\$550.49	\$575.37	\$16,734.90	\$2,281.09	\$453.69	\$2,734.78	\$14,000.12	\$4,533.88	\$502.05	\$21,770.83
032	\$550.49	\$575.37	\$16,734.90	\$2,281.10	\$453.69	\$2,734.79	\$14,000.11	\$4,533.89	\$502.05	\$21,770.83
033	\$620.62	\$648.68	\$18,866.85	\$2,736.50	\$515.53	\$3,252.03	\$15,614.82	\$5,053.98	\$566.01	\$24,486.83
034	\$821.33	\$858.46	\$24,968.43	\$4,055.92	\$692.50	\$4,748.42	\$20,220.01	\$6,542.38	\$749.05	\$32,259.86
035	\$615.63	\$643.46	\$18,715.15	\$2,704.12	\$511.13	\$3,215.26	\$15,499.89	\$5,017.00	\$561.45	\$24,293.60
036	\$742.67	\$776.24	\$22,577.17	\$3,529.03	\$623.14	\$4,152.17	\$18,425.00	\$5,959.06	\$677.32	\$29,213.55
037	\$724.21	\$756.95	\$22,015.98	\$3,409.17	\$606.87	\$4,016.04	\$17,999.94	\$5,822.18	\$660.48	\$28,498.65
038	\$745.93	\$779.65	\$22,676.27	\$3,550.18	\$626.02	\$4,176.20	\$18,500.07	\$5,983.22	\$680.29	\$29,339.78
039	\$767.64	\$802.34	\$23,336.26	\$3,691.19	\$645.16	\$4,336.35	\$18,999.91	\$6,144.26	\$700.09	\$30,180.60
040	\$807.02	\$843.51	\$24,533.41	\$3,953.63	\$679.89	\$4,633.52	\$19,899.89	\$6,436.29	\$736.00	\$31,705.70
041	\$1,144.33	\$1,196.06	\$34,787.63	\$6,365.42	\$977.31	\$7,342.73	\$27,444.90	\$8,937.68	\$1,043.63	\$44,768.94
042	\$1,070.66	\$1,119.06	\$32,548.06	\$5,838.63	\$912.34	\$6,750.98	\$25,797.08	\$8,391.32	\$976.44	\$41,915.83
043	\$923.26	\$965.00	\$28,067.10	\$4,784.74	\$782.38	\$5,567.11	\$22,499.99	\$7,298.27	\$842.01	\$36,207.39
044	\$923.26	\$965.00	\$28,067.10	\$4,784.74	\$782.38	\$5,567.11	\$22,499.99	\$7,298.27	\$842.01	\$36,207.39
045	\$991.96	\$1,036.80	\$30,155.58	\$5,275.92	\$842.95	\$6,118.87	\$24,036.71	\$7,807.70	\$904.67	\$38,867.96
046	\$945.61	\$988.36	\$28,746.54	\$4,944.56	\$802.09	\$5,746.65	\$22,999.89	\$7,464.03	\$862.40	\$37,072.97
047	\$999.26	\$1,044.43	\$30,377.50	\$5,328.15	\$849.39	\$6,177.54	\$24,199.96	\$7,861.87	\$911.33	\$39,150.70
048	\$1,503.94	\$1,571.92	\$45,719.78	\$9,425.35	\$1,294.38	\$10,719.73	\$35,000.05	\$11,604.41	\$1,371.59	\$58,695.78
049	\$1,097.62	\$1,147.23	\$33,367.65	\$6,031.39	\$936.11	\$6,967.50	\$26,400.15	\$8,591.23	\$1,001.03	\$42,959.91
050	\$1,258.87	\$1,315.78	\$38,269.65	\$7,190.31	\$1,078.30	\$8,268.61	\$30,001.04	\$9,787.04	\$1,148.09	\$49,204.78
051	\$1,847.11	\$1,930.60	\$56,152.14	\$12,555.03	\$1,596.96	\$14,151.99	\$42,000.15	\$14,149.24	\$1,684.56	\$71,985.94
052	\$2,239.34	\$2,340.57	\$68,075.94	\$16,132.25	\$1,942.81	\$18,075.06	\$50,000.88	\$17,057.97	\$2,042.28	\$87,176.18
053	\$2,487.08	\$2,599.51	\$75,607.23	\$18,446.01	\$2,161.25	\$20,607.26	\$54,999.97	\$18,895.11	\$2,268.22	\$96,770.56
054	\$2,771.94	\$2,897.25	\$84,266.98	\$21,217.15	\$2,412.43	\$23,629.58	\$60,637.40	\$21,007.57	\$2,528.01	\$107,802.56
055	\$3,014.49	\$3,150.76	\$91,640.50	\$23,576.62	\$2,626.29	\$26,202.91	\$65,437.60	\$22,806.20	\$2,749.21	\$117,195.92

056	\$1,945.15	\$2,033.08	\$59,132.56	\$13,449.22	\$1,683.42	\$15,132.64	\$43,999.92	\$14,876.33	\$1,773.98	\$75,782.86
057	\$173.59	\$181.44	\$5,277.14	\$3.40	\$131.00	\$134.40	\$5,142.74	\$1,765.44	\$158.31	\$7,200.89
058	\$283.73	\$296.55	\$8,625.39	\$692.53	\$218.48	\$911.01	\$7,714.38	\$2,555.67	\$258.76	\$11,439.83
059	\$283.73	\$296.55	\$8,625.39	\$692.53	\$218.48	\$911.01	\$7,714.38	\$2,555.67	\$258.76	\$11,439.83
060	\$283.73	\$296.55	\$8,625.39	\$692.53	\$218.48	\$911.01	\$7,714.38	\$2,555.67	\$258.76	\$11,439.83
	Total		\$2,278,319.18	\$468,589.04	\$63,842.50	\$532,431.54	\$1,745,887.66	\$579,965.81	\$68,349.58	\$2,926,634.57

En relación con el ejercicio de Nómina Real, puede observarse que el patrón está obligado a (i) el pago de la cantidad de \$579,965.81 (quinientos setenta y nueve mil novecientos sesenta y cinco pesos 81/100 Moneda Nacional) por concepto de cuotas patronales; (ii) el pago de la cantidad de \$68,349.58 (sesenta y ocho mil trescientos cuarenta y nueve pesos 58/100 Moneda Nacional) por concepto de impuesto sobre nóminas; y (iii) a enterar al SAT la cantidad de \$468,589.04 (cuatrocientos sesenta y ocho mil quinientos ochenta y nueve pesos 04/100 Moneda Nacional) por concepto de ISR retenido. Es decir, que de forma mensual, el patrón está obligado a pagar por concepto de cuotas patronales, ISN e ISR retenido la cantidad total \$1,116,904.43 (un millón ciento dieciséis mil novecientos cuatro pesos 43/100 Moneda Nacional).

Como se abordó al inicio de este capítulo, la finalidad de este análisis jurídico-financiero es demostrar el detrimento patrimonial que sufrió el IMSS mediante las prácticas ilegales de subcontratación laboral u *outsourcing*, por tanto, como referencia respecto a este ejercicio de Nómina Real, el IMSS tuvo que haber percibido vía cuotas patronales durante un año la cantidad de \$6,959,589.72 (seis millones seiscientos cincuenta y nueve mil quinientos ochenta y nueve pesos 72/100 Moneda Nacional). Una vez que se desglose la Nómina Ilegal, se podrá demostrar la diferencia entre lo que debió recibir el IMSS contra lo que percibió en virtud de la Nómina Legal. A continuación, se desglosa en el mismo ejercicio de nómina, pero ahora con los conceptos que eran usuales en los esquemas de Nómina Ilegal:

NÓMINA ILEGAL

No.	Salario Diario	SBC	Salario Mensual	Beca para Trabajadores y/o Hijos	Ayuda para artículos escolares	Apoyo para Transporte	Apoyo para Renta	Despensa	Bono de Asistencia	Bono de Puntualidad	Fondo de Ahorro	Percepciones Totales	Retención de ISR	Retención de IMSS	Deducciones Totales	Salario Neto Mensual	Retención ISR Mensual	IMSS Mensual Patronal	IMSS Mensual Trabajador	ISN Mensual	Costo Total Mensual	
1	123.22	128.79	3,747.93	7,308.71	10,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	38,504.53	168.51	93.04	75.47	38,580.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	40,050.73	
2	123.22	128.79	3,747.93			10,945.70	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	18,584.52	168.51	93.04	75.47	18,659.99	168.51	1,410.26	93.04	135.94	20,130.72	
3	123.22	128.79	3,745.89		2,781.09	13,557.00	2,571.43	519.24	391.52	391.52	16.74	23,974.43	168.51	93.04	75.52	24,049.95	168.51	1,409.49	92.99	135.87	25,519.79	
4	123.22	128.79	3,747.93			8,285.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	15,924.53	168.51	93.04	75.47	16,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	17,470.73	
5	123.22	128.79	3,747.93			11,685.70	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	19,324.52	168.51	93.04	75.47	19,399.99	168.51	1,410.26	93.04	135.94	20,870.72	
6	123.22	128.79	3,747.93			9,685.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	17,324.53	168.51	93.04	75.47	17,400.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	18,870.73	
7	123.22	128.79	3,747.93			10,095.70	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	17,734.52	168.51	93.04	75.47	17,809.99	168.51	1,410.26	93.04	135.94	19,280.72	
8	123.22	128.79	3,747.93		1,528.70	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	22,724.52	168.51	93.04	75.47	22,799.99	168.51	1,410.26	93.04	135.94	24,270.72	
9	123.22	128.79	3,747.93		1,128.69	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	22,324.51	168.51	93.04	75.47	22,399.98	168.51	1,410.26	93.04	135.94	23,870.71	
10	123.22	128.79	3,747.93		1,228.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	22,424.53	168.51	93.04	75.47	22,500.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	23,970.73	
11	123.22	128.79	3,747.93		62.05	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	21,257.87	168.51	93.04	75.47	21,333.34	168.51	1,410.26	93.04	135.94	22,804.07	
12	123.22	128.79	3,747.93			13,285.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	20,924.53	168.51	93.04	75.47	21,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	22,470.73	
13	123.22	128.79	3,747.93		7,282.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	28,478.53	168.51	93.04	75.47	28,554.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	30,024.73	
14	123.22	128.79	3,747.93			3,928.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	25,124.53	168.51	93.04	75.47	25,200.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	26,670.73
15	123.22	128.79	3,747.93			7,065.70	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	28,261.52	168.51	93.04	75.47	28,336.99	168.51	1,410.26	93.04	135.94	29,807.72
16	123.22	128.79	3,747.93	16,553.78	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	52,749.60	168.51	93.04	75.47	52,825.07	168.51	1,410.26	93.04	135.94	54,295.80	
17	123.22	128.79	3,747.93	3,629.70	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	39,825.52	168.51	93.04	75.47	39,900.99	168.51	1,410.26	93.04	135.94	41,371.72	
18	123.22	128.79	3,747.93		13,529.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	34,725.53	168.51	93.04	75.47	34,801.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	36,271.73	
19	123.22	128.79	3,747.93	2,729.70	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	38,925.52	168.51	93.04	75.47	39,000.99	168.51	1,410.26	93.04	135.94	40,471.72	
20	123.22	128.79	3,747.93	3,528.71	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	39,724.53	168.51	93.04	75.47	39,800.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	41,270.73	
21	123.22	128.79	3,747.93	14,423.00	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	50,618.82	168.51	93.04	75.47	50,694.29	168.51	1,410.26	93.04	135.94	52,165.02	
22	123.22	128.79	3,747.93	13,728.70	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	49,924.52	168.51	93.04	75.47	49,999.99	168.51	1,410.26	93.04	135.94	51,470.72	
23	123.22	128.79	3,747.93	13,528.71	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	49,724.53	168.51	93.04	75.47	49,800.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	51,270.73	
24	123.22	128.79	3,747.93	9,728.71	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	45,924.53	168.51	93.04	75.47	46,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	47,470.73	
25	123.22	128.79	3,747.93	20,075.44	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	56,721.26	168.51	93.04	75.47	56,346.73	168.51	1,410.26	93.04	135.94	57,817.46	
26	123.22	128.79	3,747.93	38,463.14	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	74,658.96	168.51	93.04	75.47	74,734.43	168.51	1,410.26	93.04	135.94	76,205.16	
27	123.22	128.79	3,747.93	15,019.71	15,000.00	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	51,215.53	168.51	93.04	75.47	51,291.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	52,761.73	
28	123.22	128.79	3,747.93			7,285.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	14,924.53	168.51	93.04	75.47	15,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	16,470.73	
29	123.22	128.79	3,747.93			2,285.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	9,924.53	168.51	93.04	75.47	10,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	11,470.73	
30	123.22	128.79	3,747.93			4,585.72	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	12,224.54	168.51	93.04	75.47	12,300.01	168.51	1,410.26	93.04	135.94	13,770.74	
31	123.22	128.79	3,747.93			6,285.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	13,924.53	168.51	93.04	75.47	14,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	15,470.73	
32	123.22	128.79	3,747.93			6,285.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	13,924.53	168.51	93.04	75.47	14,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	15,470.73	
33	123.22	128.79	3,747.93			7,900.53	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	15,539.35	168.51	93.04	75.47	15,614.82	168.51	1,410.26	93.04	135.94	17,085.55	
34	123.22	128.79	3,747.93			12,505.70	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	20,144.52	168.51	93.04	75.47	20,219.99	168.51	1,410.26	93.04	135.94	21,690.72	
35	123.22	128.79	3,747.93			7,785.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	15,424.53	168.51	93.04	75.47	15,500.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	16,970.73	
36	123.22	128.79	3,747.93			10,710.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	18,349.53	168.51	93.04	75.47	18,425.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	19,995.73	
37	123.22	128.79	3,747.93			10,285.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	17,924.53	168.51	93.04	75.47	18,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	19,470.73	
38	123.22	128.79	3,747.93			10,785.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	18,424.53	168.51	93.04	75.47	18,500.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	19,970.73	
39	123.22	128.79	3,747.93			11,285.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	18,924.53	168.51	93.04	75.47	19,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	20,470.73	
40	123.22	128.79	3,747.93			12,185.71	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	19,824.53	168.51	93.04	75.47	19,900.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	21,370.73	
41	123.22	128.79	3,747.93		6,173.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	27,369.53	168.51	93.04	75.47	27,445.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	28,915.73	
42	123.22	128.79	3,747.93		4,525.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	25,721.53	168.51	93.04	75.47	25,797.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	27,267.73	
43	123.22	128.79	3,747.93		1,228.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	22,424.53	168.51	93.04	75.47	22,500.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	23,970.73	
44	123.22	128.79	3,747.93		1,228.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	22,424.53	168.51	93.04	75.47	22,500.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	23,970.73	
45	123.22	128.79	3,747.93		2,765.33	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	23,961.15	168.51	93.04	75.47	24,036.62	168.51	1,410.26	93.04	135.94	25,507.35	
46	123.22	128.79	3,747.93		1,728.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	22,924.53	168.51	93.04	75.47	23,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	24,470.73	
47	123.22	128.79	3,747.93		2,928.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	24,124.53	168.51	93.04	75.47	24,200.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	25,670.73	
48	123.22	128.79	3,747.93		13,728.71	13,557.00	2,571.43	519.24	391.74	391.74	16.74	34,924.53	168.51	93.04	75.47	35,000.00	168.51	1,410.26	93.04	135.94	36,470.73	
49																						

En el ejercicio de Nómina Ilegal, se observan conceptos como (i) becas para trabajadores y/o hijos; (ii) ayuda para artículos escolares; (iii) apoyo para transporte; (iv) apoyo para renta; (v) despensa; (vi) bono de asistencia; bono de puntualidad; y (vii) fondo de ahorro (en adelante, los Conceptos de Previsión Social), mediante los cuales, de forma dolosa e ilegal los patrones no registraban el salario real del trabajador ante el IMSS, evadían el pago de cuotas-patronales en términos de la Ley del Seguro Social y omitían deliberadamente retener y enterar el impuesto sobre la renta, de conformidad con el artículo 96 de la LISR.

Si bien, los Conceptos de Previsión Social son legales y están regulados por la ley, también es cierto, que éstos están topados y deben de cumplir con ciertos requisitos para ser válidos y legales⁹⁵. Como resultado de las prácticas ilegales que empleaban los patrones antes de la Reforma Laboral 2021 y que se observan en el ejercicio de Nómina Ilegal anterior, el patrón en cuestión no retuvo ninguna cantidad por concepto de ISR retenido a los trabajadores, por lo que respecta al pago de cuotas obrero-patronales, sólo se pagó la cantidad de \$84,614.83 (ochenta y cuatro mil seiscientos catorce pesos 83/100 Moneda Nacional y, por último, en cuanto al pago del ISN, sólo pagó la cantidad de \$8,156.33 (ocho mil ciento cincuenta y seis pesos 33/100 Moneda Nacional).

Mediante los esquemas ilegales de subcontratación laboral u *outsourcing*, la empresa contratante (patrón) pagaba a una empresa tercera (*outsourcing*) el costo total mensual, adicionando un porcentaje que oscilaba entre el 6% al 12% más el Impuesto al Valor Agregado (“IVA”) y la empresa tercera (*outsourcing*) entregaba por dichas cantidades una factura a la empresa contratante, es decir, que bajo dicho esquema de subcontratación laboral u *outsourcing* ilegal, la empresa contratante aprovechaba la factura respectiva para reducir su pago de ISR y acreditaba IVA de forma indebida en violación directa a la legislación fiscal aplicable.

⁹⁵ En el Anexo 1 del presente trabajo, se encuentran los fundamentos legales y los requisitos que deben cumplir los conceptos de previsión social, utilizados ilegalmente por empresas que empleaban esquemas de subcontratación laboral u *outsourcing* ilegal.

Cabe destacar que en México, desde el 1° de enero de 2020, la emisión de facturas falsas o que amparen operaciones simuladas, el contrabando, y el omitir total o parcialmente el pago de alguna contribución, son conductas equiparables a la delincuencia organizada.⁹⁶ Lo anterior, para combatir las prácticas ilegales de subcontratación laboral u outsourcing ilegal

Una vez realizado el ejercicio de Nómina Real y Nómina Ilegal, a continuación se desglosa en cantidades el detrimento patrimonial al IMSS, al SAT y al Gobierno de la Ciudad de México en relación con estos ejercicios:

NÓMINA REAL				
Cuotas Patronales	Cuotas Trabajador	ISN	ISR retenido	Total,
\$579,965.81	\$63,842.50	\$68,349.58	\$468,589.04	\$1,180,746.93

NÓMINA ILEGAL				
Cuotas Patronales	Cuotas Trabajador	ISN	ISR retenido	Total,
\$84,614.83	\$5,582.35	\$8,156.33	\$0.00	\$98,356.51

DETRIMENTO PATRIMONIAL IMSS			
Periodo	Cuotas Patronales	Cuotas Trabajador	Total
Mensual	\$495,350.98	\$58,260.15	\$553,611.13
Anual	\$5,944,211.76	\$699,121.80	\$6,643,333.56

DETRIMENTO PATRIMONIAL SAT		
Periodo	ISR Retenido	Total
Mensual	\$468,589.04	\$468,589.04
Anual	\$5,623,068.48	\$5,623,068.48

DETRIMENTO PATRIMONIAL CDMX		
Periodo	ISN	Total
Mensual	\$60,193.25	\$60,193.25
Anual	\$722,319.00	\$722,319.00

⁹⁶ DOF. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, de la Ley de Seguridad Nacional, del Código Nacional de Procedimientos Penales, del Código Fiscal de la Federación y del Código Penal Federal [En Línea]. Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5578269&fecha=08/11/2019, 1 de abril 2022, 12:00 pm.

El detrimento patrimonial anual conjunto que sufrieron el IMSS, el SAT y el Gobierno de la Ciudad de México en virtud de la Nómina Ilegal asciende a la cantidad \$12,988,721.00 (doce millones novecientos ochenta y ocho mil setecientos veintiún pesos). No se omite señalar que esta cantidad se desprende de una nómina de 60 trabajadores y de una sola empresa que opera legalmente en México.

De acuerdo con la Confederación Mundial del Empleo (WEC por sus siglas en inglés), antes de la Reforma Laboral 2021, existían más de 900 empresas dedicadas a la subcontratación laboral⁹⁷. Suponiendo que las 900 empresas emplearán algún esquema de subcontratación laboral u *outsourcing* ilegal similar, el detrimento anual ascendería a la cantidad de \$11,689,848,900.00, sin considerar el acreditamiento ilegal del IVA.

Como consecuencia de dichos esquemas ilegales, como se ha abordado en este trabajo, el 23 de abril de 2021 se reformaron diversas leyes para combatir las prácticas ilegales en materia de subcontratación laboral u *outsourcing* empleadas por diversas en empresas en México y como se ha observado con el ejercicio anterior, en perjuicio de los trabajadores, el IMSS, el SAT y los Gobiernos locales por lo que se refiere al pago del ISN.

Es necesario que el Estado vele para que el IMSS como garante del derecho humano a la seguridad social y el derecho a la salud reciba las cuotas que les correspondan en términos de la Ley del Seguro Social, y pueda cumplir con las finalidades previstas en la Ley del Seguro Social, en beneficio directo de los trabajadores y sus derechohabientes, no hacerlo, conlleva a ser cómplice en violación flagrantes a estos derechos humanos en perjuicio de los trabajadores y sus familias.

⁹⁷ Pintle, Fernanda. "5 puntos para entender el outsourcing en México-y los cambios que discutirá el Senado. *Business Insider México*. 3 de marzo de 2022. [En línea] Disponible: <https://businessinsider.mx/outsourcing-mexico-que-es-reforma-2020/> 8 de julio de 2020, 11:30 AM.

4.2 REPERCUSIONES AL DERECHO HUMANO A LA SALUD

El IMSS como garante del derecho humano a la seguridad social y la salud ha padecido en sus ingresos y maximizado con las practicas indebidas de la subcontratación laboral u *outsourcing*, las cuales eran empleadas por muchas empresas como un mecanismo para disminuir “costos”, en perjuicio de trabajadores, el IMSS y el Servicios de Administración Tributaria.

Como se comentó al principio de este capítulo, el objetivo principal para la creación del IMSS fue el proteger la salud y la vida de los individuos, principalmente de aquellos cuya única fuente para la satisfacción de todas sus necesidades era el salario; de manera que el IMSS atacara diversos problemas de interés nacional, todos ellos relacionados con el derecho a la seguridad social y la salud, como (i) riesgos de trabajo; (ii) enfermedades no profesionales; y (iii) la atención a la maternidad.

Según se establecía en la exposición de motivos de Ley del Seguro Social de 1943, para que el IMSS pudiera cumplir con las finalidades previstas en el párrafo anterior, era necesario una cantidad de dinero equivalente al 12% (doce por ciento) del volumen anual de los salarios, cantidad que debe ser aportada en un 6% (seis por ciento) por los patrones, en un 3% (tres por ciento) por los trabajadores y en un 3% (tres por ciento) por el Estado.⁹⁸ Es decir, que si el IMSS no recibe las cantidades que corresponden vía cuotas en término de la Ley del Seguro Social, se imposibilita el cumplimiento de sus finalidades previstas en el artículo 2 de dicha ley, por tanto, se vulnera el derecho humano a la seguridad social y a la salud de los trabajadores y sus derecho habientes.

“Los ingresos del IMSS provienen principalmente de cuatro fuentes de financiamiento: (i) de las cuotas y aportaciones tripartitas a la seguridad social

⁹⁸ Ibidem, p. 7

que se reciben por parte de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal, incluidas las multas, recargos y actualizaciones; (ii) de las ventas y servicios en tiendas y centros vacacionales; (iii) de los intereses y rendimientos obtenidos de la inversión de las reservas y disponibilidades; y (iv) del uso de los recursos de las reservas y fondos del IIMSS.”⁹⁹

En términos del artículo 272 de la Ley del Seguro Social, el IMSS deberá formular su proyecto de presupuesto y ejercer el gasto correspondiente, con estricto respeto a los criterios de disciplina, productividad, ahorro, austeridad, eficacia, eficiencia, desregulación presupuestaria y transparencia, debiendo aplicarlos en forma tal que no afecte la atención a sus derechohabientes. El IMSS planeará su gasto de manera que contribuya a mantener su estabilidad y equilibrio financiero en un horizonte de mediano y largo plazo, conforme a las tendencias demográficas y epidemiológicas de su población beneficiaria. Para efectos de lo anterior, el IMSS deberá llevar a cabo lo siguiente:

Acción	Proceso
<p>El director general del IMSS propondrá ante el Consejo Técnico el anteproyecto de presupuesto de ingresos y egresos del IMSS.</p>	<p>A más tardar cuarenta y cinco días naturales antes de que conforme a lo establecido en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, el ejecutivo federal remita al congreso de la unión la iniciativa de ley de ingresos y el proyecto de presupuesto de egresos de la federación—es decir, contados a partir del 8 de septiembre de cada año—el director general propondrá al consejo técnico el anteproyecto de presupuesto de ingresos y egresos del IMSS, que incluya los gastos de operación y el flujo de efectivo, tomando en cuenta los criterios de política económica y presupuestaria del Gobierno Federal, así como la evolución</p>

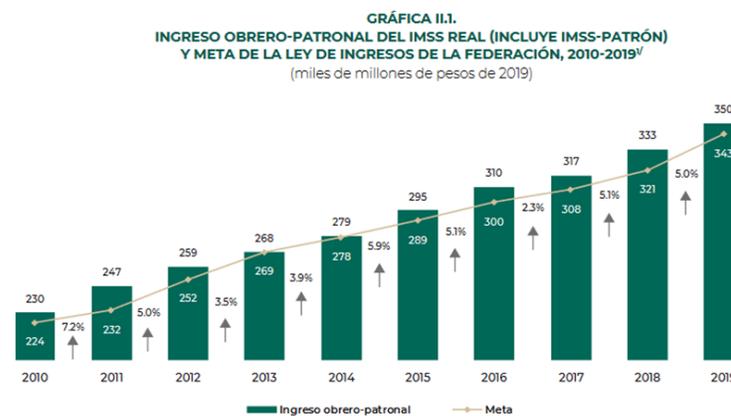
⁹⁹ Informe al ejecutivo federal y al congreso de la unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS, México 2020, p. 16. [En línea] Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20192020/21-InformeCompleto.pdf> 12 de octubre de 2021 2:00 PM.

	de los ingresos de éste y lineamientos del control del gasto.
Aprobación del Consejo Técnico haciendo las modificaciones correspondientes con las limitantes de ley.	El Consejo Técnico aprobará, en cualquier etapa del ejercicio fiscal, las adecuaciones que requiera el presupuesto del IMSS para el mejor cumplimiento de los objetivos de sus programas, siempre que con ello no se afecten las reservas a que se refieren las fracciones III y IV del artículo 280 de la Ley del Seguro Social, aprobadas en el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación, ni la estabilidad del IMSS y que, respetando los programas relativos a la prestación oportuna y suficiente de sus servicios en beneficio de los derechohabientes, sean congruentes a juicio del propio Consejo, con las políticas de ingreso-gasto de la Administración Pública Federal.
Remisión del Anteproyecto a la SHCP, para su revisión.	El anteproyecto de presupuesto aprobado por el Consejo Técnico, será remitido a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a más tardar veinticinco días naturales antes de que conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Ejecutivo Federal remita al Congreso de la Unión la iniciativa de Ley de Ingresos y el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación, con el fin de que ésta lo analice y, en su caso, modifique y apruebe, los montos a que se refieren las fracciones IV, inciso b) y VIII del artículo 275 de la Ley del Seguro Social.
El IMSS aprobará las modificaciones para que la SHCP lo incluya en la iniciativa de Ley de Ingresos y en el Proyecto de Presupuesto de Egresos	Aprobados estos montos, el IMSS realizará las modificaciones relativas a efecto de que sea oportunamente remitido a la SHCP para que ésta lo incluya en la Iniciativa de Ley de Ingresos y en el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación que se sometan a la aprobación del Congreso de la Unión

Aprobación de la Cámara de Diputados.

La Cámara de Diputados al aprobar el Presupuesto de Egresos de la Federación, deberá considerar el informe y el reporte a que hacen referencia los artículos 273 y 275 de la Ley del Seguro Social. El Consejo Técnico y el Director General del IMSS, serán responsables, en el ámbito de sus respectivas competencias, de que el IMSS cumpla con lo aprobado por el Congreso de la Unión.

A continuación, se muestra una gráfica de los ingresos obtenidos por el IMSS vía cuotas, obtenida del Informe enviado por el IMSS al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS del ejercicio 2019-2020:



¹⁰⁰ La meta de recaudación corresponde a la aprobada en la Ley de Ingresos de la Federación.
Fuente: Dirección de Finanzas, IMSS.

Como se observa en la gráfica, es evidente que los ingresos vía cuotas se incrementan anualmente, no obstante, ¿cuáles hubieran sido los ingresos reales que hubiera recibido el IMSS sin las prácticas ilegales del IMSS empleadas por las empresas? De acuerdo con Santiago Nieto Castillo, el IMSS reporta pérdidas

¹⁰⁰ Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión Sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS 2019-2020, IMSS, México, 2020, p. 41. [En línea] Disponible <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20192020/21-InformeCompleto.pdf> 22 de noviembre de 2021, 10:00 PM.

anuales por 22,000 millones de pesos en razón de las prácticas ilegales en la subcontratación laboral u *outsourcing*.¹⁰¹ En el presupuesto de 2022 se tienen considerados ingresos totales por aproximadamente 1,039 millones de pesos, monto que comprende las cuotas obrero-patronales, aportaciones del Gobierno Federal, e intereses de las reservas e inversiones financieras del IMSS, el cual considera como prioridad la atención médica, enfocándose en la recuperación de los servicios médicos postergados por la atención a la pandemia de COVID-19, garantizando el recurso financiero para brindar los insumos y servicios médicos a los derechohabientes.¹⁰²

El anteproyecto de presupuesto 2022 del IMSS fue formulado considerando la modernización operativa, con recursos destinados a atender el rezago tecnológico de los procesos sustantivos institucionales, así como para continuar y fortalecer los servicios digitales que se implementaron durante la pandemia de Covid-19. Asimismo, destinarán recursos para realizar trabajos de conservación en las unidades médicas y continuar con el mantenimiento del equipo médico y electromecánico. Se detalló que los proyectos de inversión, además de contemplar infraestructura nueva, consideran la conclusión de obras en proceso, así como a la parte de equipamiento.

En resumen, los ingresos del IMSS dependen de las cuotas captadas en términos de la Ley del Seguro Social, lo cual, como se ha mencionado se destinan principalmente al cumplimiento de las finalidades del IMSS previstas en el artículo 2 de la Ley del Seguro Social, por tanto, cualquier práctica que conlleve la simulación o la omisión para pagar las cuotas correspondientes en términos de la Ley, imposibilita al IMSS a cumplir con dichas finalidades y, por ende, vulnera

¹⁰¹ DEL PILAR MARTÍNEZ, María, "Gomez Urrutia y UIF firman convenio para combatir operaciones con recursos ilícitos en sindicatos", *El economista*, 18 de abril de 2021. [En línea] Disponible en <https://www.economista.com.mx/empresas/Gomez-Urrutia-y-UIF-firman-convenio-para-combatir-operaciones-con-recursos-ilicitos-en-sindicatos-20210418-0013.html> 25 de mayo de 2021, 4:00 PM.

¹⁰² Vid. Boletín de Prensa Aprueba H. Consejo Técnico Anteproyecto de Presupuesto del IMSS para el Ejercicio Fiscal 2022. IMSS, N. 323/2021. [En Línea] Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202009/660> 18 de diciembre de 2021, 6:00 PM.

el derecho humano a la salud y a la seguridad social, cuyos beneficiarios son los trabajadores y los derechohabientes del IMSS, por tanto, es necesario que exista una vigilancia permanente por parte de las autoridades competentes para vigilar el cumplimiento de la ley por parte de las empresas, privilegiando de esta forma, que el IMSS cumpla con las funciones para lo cual fue concebido y se garantice por parte del Estado el derecho humano a la salud y a la seguridad social.

Sin una supervisión y vigilancia permanente por parte de la STPS y las autoridades involucradas no podrá combatirse de forma eficaz las prácticas ilegales de *outsourcing* que como ha quedado demostrado, provaron un detrimento patrimonial al IMSS. Los trabajadores son la fuente de riqueza de cualquier empresa y país, salvaguardar los derechos de éstos, propicia bienestar y salud presente y futura de trabajadores y sus familiares. Si las autoridades no asumen su papel de supervisión y no sancionan a las empresas que incurren en prácticas ilegales de subcontratación laboral, no importa cuantas reformas legislativas se lleven a cabo, ninguna será exitosa si no cuenta con una permanente supervisión y vigilancia por parte de las autoridades correspondientes.

4.3 DEFICIENCIA DE LA REFORMA LABORAL 2021

Con fecha 23 de abril de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral (la Reforma Laboral 2021); dicha reforma tiene la

finalidad de regular y controlar la figura de la subcontratación laboral u *outsourcing*, fundamentalmente proteger los derechos de los trabajadores, dado que la figura de la subcontratación laboral se había convertido en una práctica agresiva que entre otras cosas, se utilizaba para evadir impuestos, evadir contribuciones de seguridad social y simular relaciones laborales.

En la exposición de motivos de la Reforma Laboral 2021, la autoridad reconoce expresamente que la figura de subcontratación laboral u *outsourcing* era necesaria, porque sirve para el desarrollo de diversas actividades y funciones que diversas empresas o entidades públicas llevan a cabo, por lo que las empresas que lo necesiten de acuerdo con sus esquemas de producción y prestación de servicios, podrán recurrir a la contratación de “servicios u obras especializadas” que no formen parte de su objeto social ni de su actividad económica preponderante, es decir, se propone un no a la simulación y un sí a la contratación de servicios u obras especializadas que se justifiquen y finalmente se señalaba la importancia de regular la subcontratación laboral sin afectar a las empresas y sobre todo a los trabajadores, pues uno de los mayores riesgos que se corrían, era que los trabajadores contratados bajo un esquema de subcontratación laboral u *outsourcing* pudieran pasar a la informalidad después de la Reforma Laboral 2021.¹⁰³

A continuación, se procede a realizar un análisis de la Reforma Laboral 2021, para identificar si cumple o no con sus finalidades, siendo estas (i) la protección de los derechos de los trabajadores, principalmente el derecho a la salud y la seguridad social; (ii) no causar afectación a las empresas; y (iii) evitar

¹⁰³ Vid. Cámara de Diputados LXIV legislatura. Dictamen en sentido positivo con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Fondo Nacional 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, en materia de subcontratación Laboral. P. 25. [En línea] Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2021/abr/20210413-VIII.pdf> 19 de abril de 2021, 8:00 PM.

el riesgo de que los trabajadores contratados bajo un esquema de subcontratación laboral u *outsourcing* migren a la informalidad.

En primer lugar, considerando a la Reforma Laboral 2021 como un mecanismo para garantizar la protección de derechos de los trabajadores, está dentro del párrafo primero del artículo 12 de la LFT, se incorpora una prohibición expresa a la subcontratación laboral u *outsourcing*, incluyendo un nuevo concepto de subcontratación laboral, quedando de la siguiente manera:

Artículo 12.-Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Del mencionado precepto, se desprende que el propósito del legislador es evitar a toda costa que el trabajo sea considerado por el sector empresarial como un objeto de comercio, suprimiendo la posibilidad de que existan contratos cuyo objeto principal sea la mano de obra, como usualmente sucedía hasta antes de la Reforma Laboral 2021. No obstante, el legislador fue omiso en definir que debe entenderse por “proporcionar o poner a disposición trabajadores”, lo cual ha derivado en incertidumbre jurídica y en abusos por parte de las autoridades encargadas de su aplicación

A continuación, se analiza el concepto de subcontratación laboral que contemplaba la Ley Federal del Trabajo (LFT) antes de la Reforma Laboral 2021 y el concepto que se introduce con dicha reforma:

Legislación	Concepto	Comentarios
Artículo 15-A LFT 2012	El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de	Dentro de este concepto (i) se integra a los tres sujetos involucrados en la tercerización o subcontratación laboral; (ii) se agrega el concepto de dependencia en lugar de hacer mención a la

	<p>un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p>	<p>relación laboral; (iii) y por último se agregan factores como supervisar y señalar tareas, en lugar de hacer mención expresa a los elementos de la relación laboral, como la subordinación y trabajo personal.</p> <p>De cualquier manera, se señala a los sujetos y se determina, aunque no de la mejor forma, cuáles son los elementos del trabajo en al régimen de subcontratación laboral.</p>
<p>Artículo 12 LFT 2021</p>	<p>Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.</p>	<p>Dentro de este concepto (i) no se menciona expresamente a los tres sujetos que participan en la subcontratación laboral; (ii) ni se mencionan elementos para identificar la figura. Por tanto, en lugar de mejorar el concepto de subcontratación laboral a partir de esta Reforma y hacerlo más sencillo de aplicación, se incorpora un concepto que se presta a interpretación por parte de las autoridades como de los patrones.</p>

Puede aseverarse que el concepto de subcontratación laboral incorporado en la Reforma Laboral 2021 es omiso en mencionar a los sujetos que intervienen y en definir que debe entenderse por “proporcionar o poner a disposición trabajadores”, lo cual, ha creado incertidumbre jurídica y abusos por parte de las autoridades encargadas de su aplicación. Asimismo, la falta de claridad propicia que los patrones estén expuestos a incumplir y, en consecuencia, a ser sujetos

de sanciones por parte de la autoridad laboral, lo cual, conlleva a desincentivar la formalidad y se fomenta el comercio informal.

Con respecto a la segunda finalidad de la Reforma Laboral 2021, la cual refería que la misma no debía causar afectación a las empresas, no se cumplió, pues desde la publicación de la Reforma Laboral 2021 en el Diario Oficial de la Federación, en sus artículos transitorios indicaba fechas diferenciadas entre el sector privado y sector público para la entrada en vigor de la Reforma Laboral 2021, las cuales a continuación se enuncian:

Legislación	Leyes	Entrada en vigor
Derecho laboral y seguridad social	-Ley Federal del Trabajo -Ley del Seguro Social -Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	24 de abril de 2021
Fiscal	-Ley de Impuesto al Valor Agregado -Ley del Impuesto sobre la Renta -Código Fiscal de la Federación	1 de agosto de 2021
Leyes que regulan a los trabajadores al servicio del Estado	-Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional -Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	1 de enero de 2022

Entrada en vigor de las disposiciones que contiene la Reforma publicada el 23 de Abril de 2020

- 24 Abril 2021 ➤ Ley Federal del Trabajo
- 24 Abril 2021 ➤ Ley del Seguro Social
- 24 Abril 2021 ➤ Ley del Instituto del fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores
- 1 Agosto 2021 ➤ Ley del Impuesto al Valor agregado
- 1 Agosto 2021 ➤ Ley del Impuesto sobre la Renta
- 1 Agosto 2021 ➤ Código Fiscal de la Federación



Es clara la diferenciación entre la entrada en vigor de la Reforma Laboral 2021 para el sector privado y el público, siendo este último beneficiado con un mayor tiempo para prepararse para los cambios en materia de subcontratación laboral, pareciera que el legislador olvidó que dentro de los fines de la Reforma Laboral 2021 era no afectar al sector privado, al cual se le sujeto a periodos de ejecución muy cortos, estrictos y sin periodos de gracia. La siguiente tabla señala los principales hitos que fueron mencionados en la Reforma Laboral 2021:

Hitos de la Reforma	Plazos	Fechas límite	Comentarios
Reforma en materia de subcontratación	Publicación en el DOF 23 de abril de 2021	Entrada en vigor 24 de abril de 2021	No se señala de forma expresa periodo de gracia para la prohibición de la subcontratación laboral
Expedición de reglas de carácter general para el Padrón Público de Contratistas de	Encargada: STPS 30 días naturales	Plazo para registro 90 días naturales a partir de la	Dentro del artículo primero de las reglas se menciona lo siguiente: "El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las

<p>Servicios y Obras Especializadas (Reglas REPSE)</p>	<p>Publicación de las Reglas REPSE en el DOF</p> <p>24 de mayo de 2021</p>	<p>publicación de las Reglas</p> <p>22 de agosto 2021</p>	<p>disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otra para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas en los términos a los que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>El registro también será obligatorio para aquellas empresas que presten servicios u obras complementarias o compartidas en un mismo grupo empresarial, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.”</p> <p>Por lo que, vuelven a hacer uso de los conceptos indeterminados que agregaron dentro del artículo 12 de la LFT.</p>
<p>Procedimiento de sustitución patronal, sin transmisión de bienes objeto de la empresa para las empresas que tuvieran a sus trabajadores en régimen de subcontratación</p>	<p>Plazo 90 días naturales</p> <p>A partir del 24 de abril de 2021</p>	<p>Plazo máximo para realizar sustitución patronal, sin transmisión de bienes.</p> <p>23 de julio de 2021</p>	<p>(i) Se utiliza una figura existente dentro de la LSS, misma que ha sido diseñada para fines totalmente diversos; (ii) además se da un plazo de tres meses sin considerar toda la planeación y ejecución previa que se requiere; (iii) no se consideran los indicadores respecto a la cantidad de trabajadores contratados en esquema de outsourcing; y (iv) los gastos que conllevaría a los empresarios, que</p>

			incluyen desde asesoría legal, contable y adaptarse a una nueva forma de operar sus negocios.
Informativas obligatorias para los Contratistas de Servicios y Obras Especializadas Ante el IMSS y ante el INFONAVIT Cuatrimestrales	Plazo 60 días naturales para que el INFONAVIT expidiera reglas o procedimientos para las informativas 23 de junio de 2021 Respecto a los mecanismos para informar ante el IMSS no hay plazo expreso	Plazo Inmediata para comenzar a realizar las informativas una vez que se publiquen los procedimientos correspondientes Obligación de informar de los contratos celebrados desde el 23 de abril de 2021, según las reglas generales del INFONAVIT	Incongruencias dentro de la reforma: (i) por un lado tienes hasta el 22 de agosto del 2021, para registrarte ante el Padrón Público de Servicios y Obras Especializadas (REPSE); (ii) para poder firmar contratos de servicios u obras especializadas es requisito esencial contar con dicho registro; (iii) pero debes comenzar a informar respecto tus contratos previos a más tardar el 23 de junio de 2021. Todas estas incongruencias provocan inestabilidad e incertidumbre para el sector empresarial.

Aunado a lo antes mencionado, dentro de las Reglas Generales del REPSE, se señalaron las siguientes atribuciones, para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS):

“ARTÍCULO TERCERO. La interpretación para efectos administrativos del presente Acuerdo corresponderá a la Secretaría.

ARTÍCULO CUARTO. La administración y operación del registro de contratistas estará a cargo de la Secretaría, a través de la Unidad de Trabajo Digno y de sus unidades administrativas.

ARTÍCULO QUINTO. Para la verificación del cumplimiento a lo dispuesto en el presente ordenamiento, la Secretaría podrá intercambiar información y realizar acciones coordinadas, entre otros, con los siguientes entes públicos: Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para

los Trabajadores y el Servicio de Administración Tributaria, para lo cual se podrán celebrar los convenios de colaboración que resulten necesarios.

ARTÍCULO SEXTO. Para solicitar el registro en el Padrón se contará con una plataforma informática a cargo de la Secretaría a través de la cual se inscribirán las personas físicas y morales que deseen obtener el registro. Dicha plataforma será administrada por la Unidad de Trabajo Digno y contará con el soporte informático de la Dirección General de Tecnologías de la Información de dicha dependencia.”

Dentro del contexto de las atribuciones mencionadas, se expresan dos puntos principales de discusión, (i) el primero se remonta a la expedición de las Reglas Generales del REPSE, dado que estas fueron delegadas a la STPS, en lugar de fijarse dentro un reglamento federal, dada su relevancia; y (iii) en segundo lugar, dentro de las Reglas Generales, la STPS se faculta para autorizar, cancelar o negar el registro ante el REPSE, y también para “interpretar para fines administrativos” las Reglas Generales; lo que provoca una clara situación de incongruencia y desequilibrio.

Corresponde preguntarse ahora, ¿qué se debe entender por “Interpretación Administrativa”? ¿cuál es su fundamento, alcances y límites?, pues a partir de esta facultad que la STPS se auto otorgó, la Unidad de Trabajo Digno de la STPS ha generado “guías” a las que atribuye un carácter vinculativo, y más que aclarar las dudas de los patrones, parecen fungir como nueva generadora de derecho.

En dicho contexto, se sabe que el concepto de “interpretación de la ley” se refiere al proceso de comprensión, del contenido de uno o varios preceptos legales, con objeto de determinar el sentido de la norma¹⁰⁴; de la misma manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, afirma que la interpretación no debe ser extensiva ni restrictiva, sino sólo declarativa de la voluntad del legislador¹⁰⁵.

¹⁰⁴ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Interpretación e integración de la ley, UNAM, México, 2006, p.3. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4162/2.pdf>

¹⁰⁵Ibidem, pág. 17.

Por otra parte, existen diversos tipos o modelos de interpretación desde el punto de vista de los sujetos interpretativos, dentro de los que cuales se encuentran los siguientes:

Tipos de interpretación	Concepto
Dogmática o judicial	Es aquella interpretación llevada a cabo por un juez, en cumplimiento de una función teorética, declarando el sentido otorgado por el legislador.
Administrativa	Es aquella interpretación realizada por el poder administrativo a través de resoluciones, decretos, circulares, etc.
Doctrinaria	Es aquella interpretación realizada por estudiosos en la materia correspondiente.
Profesional	Es aquella realizada por los abogados en el ejercicio de su profesión

Cabe destacar que, sin importar qué sujeto sea el que se encuentre realizando la interpretación de la ley, ninguno de ellos puede ir más allá de la misma, dado el principio de legalidad que rige en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), siendo que, además, no todas ellas serán consideradas vinculantes para el gobernado; únicamente la interpretación judicial y administrativa, siempre que se realicen de conformidad con los procesos establecidos en la ley.

Al respecto, puede afirmarse que la Reforma Laboral 2021 no cumplió con la finalidad de no causar daños al sector privado, en atención a (i) no tomó en consideración la complejidad de las operaciones de las diversas industrias de nuestro país, al señalar plazos cortos y desiguales entre el sector privado y el público sin ninguna justificación; y (ii) incorporó términos indefinidos dentro del concepto de subcontratación laboral, los cuales se prestan a una interpretación inadecuada por parte de las autoridades encargadas de su aplicación, por lo que pone en riesgo la estabilidad y certidumbre de los patrones.

Dentro de la tercera y última finalidad de la Reforma Laboral 2021, la cual consistía en evitar a toda costa el riesgo de que los trabajadores contratados bajo la modalidad de subcontratación laboral u *outsourcing*, transitarán a la informalidad, por tanto, se analizarán los incentivos que existen dentro de la Reforma Laboral 2021 para privilegiar las relaciones laborales, los mecanismos que se introdujeron en la misma para evitar dicho riesgo, y las cifras que existen a la fecha respecto a esta última finalidad. Dentro de los puntos a analizar, enlistados a continuación los incentivos y mecanismos adicionados dentro de la Reforma Laboral 2021 para privilegiar las relaciones laborales tradicionales y evitar el riesgo de despidos masivos, en virtud de los cambios derivados de la Reforma Laboral 2021:

<p>Incentivos que privilegian a las relaciones laborales tradicionales.</p>	<p>No se mencionó ningún tipo de incentivo para las relaciones laborales tradicionales. Únicamente se reforzaron las multas respecto a la subcontratación prohibida y por no permitir la vigilancia de las autoridades labores.</p>
<p>Mecanismos para evitar el riesgo de despidos masivos.</p>	<p>No se mencionó ningún tipo de mecanismo para evitar despidos masivos. Únicamente prevalece la indemnización obligatoria en caso de despido injustificado, lo cual no ayuda en sí mismo a la prevalencia del empleo.</p>

Una vez implementada la Reforma Laboral 2021 y a un año de la misma, el IMSS ha expresado que de los aproximadamente 5 millones de trabajadores que estaban bajo el régimen de subcontratación laboral u *outsourcing*, solo 2.9 millones de trabajadores salieron del mismo y fueron reconocidos por sus patrones reales, es decir, por la empresa contratante hasta antes de la Reforma Laboral 2021, por lo que respecta al restante de los trabajadores, es decir, 2.1 millones de trabajadores, el IMSS menciona que dichos trabajadores se

encuentran ahora en empresas de servicios u obras especializadas¹⁰⁶, no obstante, el IMSS omitió indicar la fuente de dicha afirmación, pues no existe relación causa-efecto para deducir que una empresa que dedicaba a la subcontratación laboral u *outsourcing* haya tenido el tiempo y capacidad suficiente para volverse en una empresa especializada en términos de la Reforma Laboral 2021, máxime que muchas de ellas su objeto principal era el suministrar personal y no el prestar servicios u obras especializadas. Cabe señalar que en términos del artículo segundo fracción VII de las Reglas Generales del REPSE, se definió que debe entenderse por servicios u obras especializadas, dicho artículo a la letra señala:

“**ARTÍCULO SEGUNDO.** Para efectos de las presentes disposiciones se entenderá por:

[...]

VII. Servicios u obras especializadas: son aquellos que reúnen elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la contratista, que se encuentran sustentados, entre otros, en la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, los cuales aportan valor agregado a la beneficiaria.”

En resumen, la Reforma Laboral 2021 no cumple cabalmente con la finalidad de evitar que los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación laboral u *outsourcing* formaran parte de las cifras de desempleo e informalidad del país, pues como el IMSS lo reconoció de los 5 millones de trabajadores contratados bajo este régimen sólo 2.9 millones fueron contratados por su patrón real, quedando en entredicho que sucedió con los 2.1 millones de trabajadores restantes, por tanto, no puede considerarse un triunfo y punto final a las problemáticas que existían en México en virtud de las malas prácticas empleadas por diversas empresas bajo el esquema de subcontratación laboral u *outsourcing*.

¹⁰⁶ Boletín de Prensa, Migran 2.7 millones de trabajadores del outsourcing a empresas reales, Comunicación Social IMSS, N. 389/2021, México, 2021. [En línea] Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/389> 20 de noviembre de 2021, 7:00 PM.

Una problemática actual, en relación con la falta de claridad en cuanto al concepto de “proporcionar o poner a disposición trabajadores”, las autoridades encargadas de la aplicación de la Reforma Laboral 2021, erróneamente han considerado que todos los servicios profesionales prestados en el domicilio de la empresa contratante serán considerados servicios u obras especializados, por ende, obligados a cumplir con todas las obligaciones administrativas del REPSE y el Sistema de Información de Subcontratación (SISUB), lo cual, acarrea una carga administrativa adicional para las empresas que cumplen con la ley y generan empleos.

Puede afirmarse que dentro de la Reforma Laboral 2021 no se incorporaron mecanismos que incentiven la generación de empleos mediante relaciones laborales tradicionales dentro de un marco legal, sino todo lo contrario, la falta de claridad del concepto de “proporcionar o poner a disposición trabajadores” propiciarán la desincentivación de generación empleos formales derivado de la carga administrativa que conlleva cumplir con la Reforma Laboral 2021 aunado a las que deben cumplirse en términos de la legislación laboral y fiscal.

Para efectos de claridad y evitar una exageración sin sustento en cuanto a la carga administrativa más adelante se indicarán las obligaciones que deben cumplirse por los patrones en relación con la Reforma Laboral 2021, mencionando adicionalmente los cambios que trajo consigo la reforma en materia de pensiones y retiro de 2020.

En cuanto a las obligaciones que deben cumplir los patrones que sean considerados como prestadores de servicios u obras especializadas en términos de la Reforma Laboral 2021; se prevén las obligaciones de presentar declaraciones informativas ante el IMSS e INFONAVIT y cumplir con nuevos requisitos para la deducción y acreditamiento de impuestos.

En el siguiente cuadro se mencionarán las obligaciones en cuanto a la presentación de declaraciones informativas ante el IMSS e INFONAVIT de forma cuatrimestral:

Informativas Cuatrimestrales		
Fundamento	Informativas	Comentarios
Artículo 15-A LSS	<p>La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:</p> <p>I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; Registro Federal de Contribuyentes, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.</p> <p>II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y Registro Federal de</p>	<p>Este control busca involucrar al IMSS para que aquellas personas que estén obligadas a registrarse ante el REPSE le informen respecto de los contratos de servicios u obra especializadas que celebren. Dentro de la Ley no se señaló el mecanismo para llevar a cabo dicha obligación. Administrativamente se requerirá separar información por contrato, cuando actualmente se tienen controles por empresa o en su caso registro patronal, lo que equivaldrá a un aumento de labores para trabajadores administrativos o la necesidad de contratar a personal extra para realizar dichas funciones.</p>

	<p>Contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada, uno de los contratos.</p> <p>III. Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.</p>	
<p>Artículo 29-Bis LINFONAVIT</p>	<p>Las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, deberán proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <p>Los requisitos antes señalados y las fechas de presentación</p>	<p>Este segundo mecanismo de control pretende involucrar a una tercera autoridad, que es el INFONAVIT.</p> <p>Dentro de la Ley se indica que la forma de cumplir dicha obligación será conforme a los procedimientos que la misma autoridad determine.</p> <p>Administrativamente se requerirá separar información por contrato, cuando actualmente se tienen controles por empresa o en su caso registro patronal, lo que equivaldrá a un aumento de labores para trabajadores administrativos o la necesidad de contratar a personal extra para realizar dichas funciones.</p>

	ante el Instituto deberán cumplirse conforme a los procedimientos que el Instituto publique a través de medios electrónicos.	
--	--	--

Durante los primeros días de agosto de 2021, se publicaron en los sitios oficiales del INFONAVIT e IMSS las reglas y manuales de uso de los aplicativos a través de los cuales se tendrán que cumplir las obligaciones de informar de forma cuatrimestral respecto de los contratos de servicios u obras especializados que realicen, a los cuales denominaron (i) Sistema de Información de Subcontratación (SISUB); y (ii) Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializados (ICSOE). Es decir, el sector privado tuvo aproximadamente un mes y medio para conocer, analizar y ejecutar dichas reglas, las cuales se resumen en los siguientes:

Sistema de Información de Subcontratación (SISUB)	
1. Se incorpora el SISUB al portal de internet empresarial del INFONAVIT, en el menú “Mis trámites”.	Se ingresa con el registro patronal identificado como principal.
2. Dentro de las reglas se señala que el Instituto expedirá diversos formularios mediante los cuales se podrá cargar la información que deben entregar.	Los formularios se expiden a manera de Bach y son (i) información del sujeto obligado; (ii) información de contrato de servicios; e (iii) información detalle de trabajadores.
3. Dentro del sistema se tendrán que cargar (i) los contratos de servicios u obras especializados; y (ii) acta constitutiva en caso de ser personal moral; y (iii) registro REPSE emitido por la STPS.	Estos documentos debían cargarse una única vez junto con los archivos antes mencionados.
4. Se expiden instructivos de llenado de los formularios para informativas	Se indica que los formatos deberán ser llenados en formato .xls y cargados en formato .csv que es un formato de texto. En cada archivo se deben llenar de 15 a 19 cuadros de datos. Dentro del instructivo hay once recomendaciones de llenado.

	A diferencia de lo que menciona la ley, parece solicitar datos respecto de proyectos que fueron ejecutados en el pasado.
5. No se menciona dentro de la ley, reglas o sistema que deba presentarse informativa cuando no se hayan celebrado contratos.	Al ingresar al sistema se debe presentar la informativa del segundo cuatrimestre del año 2021, de mayo a agosto de 2021, sin importar que en qué fecha se haya expedido el REPSE del patrón, lo cual es una incongruencia, dado que no pueden celebrarse contratos de servicios u obras especializados sin contar con el registro ante la STPS y respecto las actividades específicas que sean objeto del contrato.

Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializados (ICSOE)	
1. Se publicaron diversos manuales para usuarios y se generó una plataforma independiente para cumplir con la obligación.	Se crea la plataforma ICSOE y se suben a la página del IMSS ocho guías de usuario y un video tutorial
2. Se ingresa por primera ocasión a la plataforma con la E. Firma y RFC del representante legal o persona física patrón.	Dentro de esta plataforma consideraron la posibilidad de agregar usuarios capturistas a través de su CURP y correo electrónico, para que estos puedan ingresar datos al sistema y sea el contratista quien pueda revisar y firmar sin compartir su E.Firma.
3. Todos los datos se ingresan dentro de la plataforma, (i) se registran datos generales del contratista y se dan de alta usuarios capturistas; (ii) se registra informativa y datos de los contratos; (iii) se cargan los datos de los trabajadores, da la opción de carga masiva a partir de 20; (iv) se firma y presenta informativa.	Da opción de presentar informativa sin contratos y la opción de devolver informativa en caso de necesitar validación o de cometer un error. Al ingresar al sistema se debe presentar la informativa del primer y segundo cuatrimestre del año 2021, de abril a abril y de mayo a agosto de 2021, sin importar que en qué fecha se haya expedido el REPSE del patrón, lo cual es una incongruencia, dado que no pueden celebrarse contratos de servicios u obras especializados sin contar con el registro ante la STPS y respecto las actividades específicas que sean objeto del contrato.

Si bien, la Reforma Laboral 2021 fue positiva en cuanto al combate a la subcontratación laboral u *outsourcing* ilegal, no lo es incluir de forma indiscriminada a todos los prestadores de servicios bajo el umbral de servicios u obras especializados, so pretexto de prestar servicios por alguna situación específica en el domicilio de la empresa contratante, porque la excesiva regulación prevista en la Reforma Laboral 2021 para unos cuantos, propicia la informalidad lo cual se traduce en menos empleos formales, menos cuotas obrero-patronales y menos impuestos, por lo que las finalidades que propiciaron la Reforma Laboral 2021 no se cumplirían.

Ahora bien, en cuanto a los nuevos requisitos para deducir y acreditar impuestos que deberán cumplir tanto los prestadores de servicios u obras especializados como las empresas contratantes, los mismos fueron incorporados en el artículo 27, fracción V párrafo 3ro de la ley del ISR; y el artículo 5 fracción II párrafo segundo de la ley del IVA, los cuales textualmente expresan lo siguiente:

“Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

[...]

V. Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley y las demás disposiciones fiscales en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, éstos sólo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del artículo 76 de esta Ley.

Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal independiente, consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99, fracciones I, II, III y V de la presente Ley, así como las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el empleo y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social.

Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del

Código Fiscal de la Federación, el contratante deberá verificar cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que le hayan proporcionado el servicio o ejecutado la obra correspondiente, del recibo de pago expedido por institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores, del pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como del pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El contratista estará obligado a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo. [...]

“Artículo 5o.- Para que sea acreditable el impuesto al valor agregado deberán reunirse los siguientes requisitos:

[...]

- II. Que el impuesto al valor agregado haya sido trasladado expresamente al contribuyente y que conste por separado en los comprobantes fiscales a que se refiere la fracción III del artículo 32 de esta Ley. Tratándose de importación de mercancías, el pedimento deberá estar a nombre del contribuyente y constar en éste el pago del impuesto al valor agregado correspondiente;

Adicionalmente a lo señalado en el párrafo anterior, cuando se trate de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, el contratante deberá verificar que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, la cual deberá entregarse a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratante haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado. El contratante, en caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción en el plazo señalado, deberá presentar declaración complementaria en la cual disminuya los montos que hubiera acreditado por dicho concepto.”

En resumen, las empresas prestadoras de servicios u obras especializados deberá entregar obligatoriamente los siguientes documentos, no hacerlo, implicará que la empresa contratante de dichos servicios u obras especializados no pueda acreditar el IVA correspondiente por la prestación de dichos servicios:

Documentos que acrediten el pago de cuotas obrero-patronales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cedula de determinación mensual y bimestral. 2. CFDI de pago de cuotas. 3. Archivo .sua 4. Comprobante de pago correspondiente
Documentos que acrediten el pago de impuestos federales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Declaraciones provisionales. 2. Comprobante de pago.
Registro REPSE ante la STPS	Acuse de registro REPSE con las actividades que sean objeto del contrato correspondiente.

Por último, es menester hacer mención del decreto de fecha 16 de diciembre de 2020, por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, que como se abordará más adelante, se suman al cúmulo de obligaciones que deben cumplir las empresas en el sector formal.

No omite señalarse, que no existe un desacuerdo con aquellas reformas que impliquen un beneficio directo para los trabajadores, no obstante, es importante que el legislador no pierda de vista que uno de los pilares de la seguridad social es la solidaridad, es decir, la participación colectiva para lograr afrontar los riesgos presentes y futuros, sin embargo, este principio se vulnera cuando la participación recae principalmente en las empresas y de una forma mínima por el Estado, incluso, cuando éste es el principal obligado en garantizar el derecho humano a la seguridad social y a la salud. Una participación en las aportaciones para la seguridad social tan desequilibrada alienta la informalidad y/o bajos salarios.

Dentro de las principales modificaciones a la Ley del Seguro Social (LSS) y Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), se encuentran las siguientes:

Principales modificaciones a la LSS y LSAR

<p>Disminución del requisito de semanas cotizadas:</p>	<p>El requisito para tener derecho a pensión se reduce de 1,250 a 1,000 semanas cotizadas; se mantiene la edad de retiro a los 60 años por cesantía y a los 65 por vejez (Art. 154 y Art. 162).</p> <p>A partir de la entrada en vigor el 1 de enero de 2021, el requisito comienza en 750 semanas cotizadas y se incrementa en 25 semanas cada año para acumular las 1,000 semanas en 2031 (Cuarto Transitorio).</p>
<p>Opciones de retiro</p>	<p>Se plantea la opción de que el asegurado con derecho a pensión elija entre una renta vitalicia, un retiro programado o ambas opciones. (Art. 157 y Art. 164).</p>
<p>Aumento gradual en la aportación patronal de acuerdo al salario base de cotización</p>	<p>La aportación patronal por el concepto de retiro se mantendrá sin modificaciones: 2% del salario base de cotización (SBC) (Art. 168, fracción I).</p> <p>La aportación patronal por cesantía y vejez se incrementará de manera gradual y de acuerdo al SBC de cada trabajador: en 2030 irá de 3.150% hasta alcanzar un tope de 11.875% del SBC (Art. 168, fracción II, inciso a).</p> <p>El incremento en las aportaciones patronales ocurrirá de manera gradual a partir de 2023 hasta concluir en 2030. Durante el periodo del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022 la aportación patronal por concepto de cesantía y vejez se mantendrá en 3.150%</p>
<p>Se mantiene la aportación del trabajador.</p>	<p><u>La aportación del trabajador por cesantía y vejez permanecerá en 1.125% del SBC (Art. 168, fracción II, inciso b).</u></p>
<p>Se mantiene la aportación del Gobierno federal hasta diciembre de 2022 Después se elimina</p>	<p>La aportación del Gobierno Federal por cesantía y vejez se mantendrá sin modificaciones (0.225% del SBC) hasta el 31 de diciembre de 2022 (Segundo transitorio, fracción III); a partir del 1 de enero de 2023 se eliminará (Art. 168, fracción III).</p>
<p>Aumento y redistribución de la cuota social otorgada por el Gobierno a los trabajadores de menores ingresos</p>	<p>A partir del 1 de enero de 2023, se otorgará una cuota social para los trabajadores que perciban hasta 4 veces la UMA. El monto de la cuota social será de carácter progresivo (Art. 168, fracción IV; Tercero Transitorio).</p> <p>Durante el periodo del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022, la cuota social se otorgará de acuerdo a la ley vigente hasta antes de la reforma (Segundo transitorio, fracción II).</p> <p>Durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, un año, se otorgará una cuota social a trabajadores que perciban entre 4.01 y 7.09 veces la UMA. (Tercero Transitorio).</p>
<p>Modificación al monto de pensión garantizada</p>	<p>La pensión garantizada será el monto mínimo de pensión que podrá recibir un trabajador al jubilarse e irá de 2,622 a 8,241 pesos. Para</p>

	<p>determinar el monto se considerará el rango en el que se encuentre el promedio del SBC percibido durante la carrera laboral, el cual se actualizará con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) a la fecha en que se pensione el trabajador; el total de semanas que hayan cotizado y la edad en la que se retire (a partir de los 60 años).</p> <p>La pensión garantizada se actualizará anualmente conforme al INPC (Art. 170).</p> <p>En el cómputo de semanas cotizadas y promedio de salario base de cotización, se deberán considerar los registrados en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) (Art. 170, último párrafo).</p> <p>El requisito mínimo de semanas cotizadas para obtener una pensión garantizada dependerá del año en que se otorgue la pensión, es decir, será de acuerdo al requisito para pensionarse, que va de 750 semanas cotizadas a la entrada en vigor de la reforma y se incrementará en 25 semanas cotizadas cada año hasta alcanzar el requisito de 1,000 semanas cotizadas (Cuarto Transitorio).</p>
Cambios en las comisiones cobradas	<p>Las comisiones que cobren las AFORES estarán sujetas a un máximo, el cual será el promedio aritmético de las comisiones cobradas por los sistemas de contribución definida de Estados Unidos, Chile y Colombia. Si el promedio de estos países baja, las AFORES deberán ajustarse a ese dato; en caso contrario, las AFORES deberán mantener el promedio ya definido (Art. 37 de la LSAR).</p> <p>Se dará un plazo de 30 días hábiles a la entrada en vigor del decreto para que la Junta de Gobierno de la CONSAR modifique las disposiciones de carácter general correspondientes para dar cumplimiento a la reforma (Décimo Transitorio).</p>
Informe a diez años	<p>A los diez años de entrada en vigor de la reforma, la CONSAR deberá enviar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público un análisis de los resultados obtenidos tras la aplicación de la misma (Séptimo Transitorio).¹⁰⁷</p>

En cuanto al aumento gradual en la aportación patronal de acuerdo al salario base de cotización se llevará a cabo conforme a lo siguiente:

¹⁰⁷ Resumen del Decreto, Reforma a la Ley del Seguro Social y a la Ley del SAR, SHCP, enero 2021, p. 6. [En línea] Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/605038/Nota_Reforma_de_Pensiones_VFF.pdf 19 de diciembre de 2021, 8:00 PM.

Salario base de cotización del trabajador	Cuota patronal
1 Salario Mínimo (SM)	3.150%
1.01 SM a 1.50 Unidad de Medida de Actualización (UMA)	4.202%
1.51 a 2.0 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 A 3.0 UMA	8.902%
3.01 A 3.50 UMA	9.573%
3.51 A 4 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%

SBC	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1 SM	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.0 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 A 3.0 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 A 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 A 4 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

La primera crítica a esta reforma es que el seguro de cesantía y vejez dejará de ser tripartita, a partir del 1° de enero de 2023, la cuota que corresponde al Gobierno Federal desaparecerá y únicamente subsistirá la que corresponde a los trabajadores y al patrón, la primera se mantiene sin cambios y la del patrón se modificará gradualmente conforme a los recuadros anteriores.

En consecuencia, puede observarse que la tasa actual de 3.150% que aporta el patrón al IMSS se mantendrá para aquellos trabajadores que ganen un salario mínimo y se incrementará gradualmente conforme al salario base cotización registrado ante el IMSS. Es importante resaltar que será necesario una supervisión continúa por parte del IMSS para inhibir la práctica cometida por algunos patrones de registrar a sus trabajadores con un salario inferior al real,

pues las intenciones de dicha reforma se verían disminuidas seriamente si no se lleva a cabo esta supervisión continúa.

No obstante, para aquellos patrones respetuosos de la ley y que cumplen con todas y cada una de sus obligaciones se verán afectados por el costo que conlleva el aumento a la cuota patronal de cesantía y vejez, porque si bien estamos de acuerdo con la reforma, la misma tuvo que considerar una mayor participación por parte del Gobierno Federal respecto a dicha cuota y no lo contrario, es decir, eliminar la cuota de cesantía y vejez que correspondía al Gobierno Federal en términos de la Ley del Seguro Social antes de ser reformada.

Así, parece ser que la intención es desincentivar el empleo formal e incentivar la informalidad, pues las ineficiencias abordadas de la Reforma Laboral 2021 y las inequitativas cargas en materia de seguridad social entre los patrones y el Gobierno Federal harán que se prefiera optar por la informalidad sin obligaciones laborales ni de seguridad social.

El Gobierno Federal debe optar por mantener un sano equilibrio que permita que México sea competitivo para la inversión nacional y extranjera, salvaguardando los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores y asumir su obligación de garantizar el derecho humano a la salud y la seguridad social como principal obligado. Por dichas razones, considero que una forma de equilibrar está asunción de nuevas obligaciones a cargo de los patrones derivados de la Reforma Laboral 2021 y la reforma a la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, es suprimiendo el impuesto sobre nóminas (ISN).

De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el ISN es un impuesto indirecto que grava las erogaciones por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, evidenciando de forma mediata la existencia de la

capacidad contributiva de los patrones que cuentan con trabajadores, en atención al patrimonio que soporta dicha erogación¹⁰⁸; no obstante, como se explicará más adelante, cuando se creó el ISN, dicho impuesto era pagado tanto por el trabajador como por el patrón.

El 1º de febrero de 1963, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se crea un impuesto del 1% sobre diversas percepciones, que se dedica a la enseñanza media y superior, técnica y universitaria, cuyo fin era impulsar las mismas¹⁰⁹. El artículo primero de dicho decreto textualmente señalaba:

“Artículo 1o.- Se establece un impuesto cuyo rendimiento se destinará exclusivamente a impulsar la enseñanza media, así como la superior, de carácter técnico o universitario.”

A la fecha, dicho impuesto se ha consolidado con uno de los impuestos que garantizan la mayor cantidad de ingresos de los estados¹¹⁰, mientras que a la vez lo único que se consigue con el mismo es crear una mayor carga económica hacia los patrones y a desincentivar la creación de empleos formales en México.

En términos de los artículos 2º y 3º de dicho decreto, puede observarse que los sujetos del ISN eran distintos a los sujetos que actualmente reconocen las legislaciones correspondientes. Dichos artículos textualmente señalaban:

¹⁰⁸ Semanario Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Segunda Sala, Décima Época, p.4, IMPUESTO SOBRE NÓMINAS. EN ATENCIÓN AL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIA, PARA SU DETERMINACIÓN DEBE APLICARSE UNA TASA FIJA A LA BASE GRAVABLE, PARA QUE EL CONTRIBUYENTE CONOZCA LA CUOTA TRIBUTARIA QUE DEBE PAGAR A LA HACIENDA LOCAL. Contradicción de Tesis 15/2020. 23 de septiembre de 2020. Unanimidad de Votos. Ponente Luis María Aguilar Morales.

¹⁰⁹ El impuesto sobre nóminas a través del acervo documental de la SCJN, SCJN, México 2012, p. 15 [En línea] Disponible en: https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/inv_juridico_doc/255193.pdf 21 de diciembre de 2021, 6:00 PM.

¹¹⁰ Diagnóstico IMCO: Hablemos de ingresos en los estados, Instituto Mexicano para la Competitividad, México, 2020, p. 14. [En línea] Disponible en: <https://imco.org.mx/hablemos-de-ingresos-en-los-estados/> 22 de diciembre de 2021, 1:00 PM.

“Artículo 2o.- Son causantes del impuesto:

- I. Quienes efectúen pagos por concepto de remuneraciones al trabajo personal;
- II. Las personas que obtengan las percepciones correspondientes a los conceptos mencionados en la fracción anterior, cuando las mismas excedan del salario mínimo, y
- III. Las personas que obtengan percepciones como compensación de las actividades o servicios y demás conceptos señalados en el artículo 112 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.”

“Artículo 3o.- El objeto del impuesto será:

- I. Tratándose de quienes hagan los pagos, el monto total de los que efectúen según la fracción I del artículo 2o, y
- II. En el caso de las personas que reciban dichos pagos según las fracciones II y III del artículo 2o el monto de esas percepciones, sin deducción alguna.”

A continuación, se indicarán los sujetos del ISN a lo largo del tiempo, en relación a sus diversas modificaciones:

El Impuesto sobre nómina y sus modificaciones ¹¹¹			
Año	Tasa	Sujetos	Características
1963	1%	Quien paga la remuneración Quien recibe la remuneración	Los empleadores retienen el 1% de la remuneración que paga al trabajador y aporta otro 1%. El empleador entera el impuesto retenido y propio.
1964	1%	Quien paga la remuneración Quien recibe la remuneración	Los trabajadores liquidaban el impuesto con una tasa complementaria

¹¹¹ HINOJOSA CRUZ, Adriana Verónica. El Impuesto sobre la nómina en Nuevo León: Fundamento para una iniciativa de reforma a través de su análisis sustantivo, XX Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. México, 2015, p.3. [En línea] Disponible <http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/ponencias/2015/4.1.pdf> 23 de noviembre de 2021, 9:00 AM.

			del ISR: Tasa complementaria del 1% sobre Percepciones por concepto de remuneración al trabajo personal, aplicable a quienes obtuvieran ingresos gravables en las cédulas correspondientes al trabajo subordinado y al trabajo independiente.
1965	1%	Quien paga la remuneración	La denominación es ahora Impuesto sobre las erogaciones por remuneración al trabajo personal prestado bajo dirección y dependencia de un patrón.
1981	1%	Quien paga la remuneración	Se exenta a Estados, Distrito Federal, municipios y a países extranjeros, por reciprocidad.

112

Por su parte, Dolores Beatriz Chapoy Bonifaz menciona que el ISN como todo impuesto al consumo, gravan la erogación efectuada para la adquisición de una mercancía, y que en ningún caso se puede considerar a sujeto pasivo más pobre al realizar una adquisición, ya que está canjeando el dinero por algún artículo que remedia alguna necesidad concreta; y en el caso de la salida del

¹¹²HINOJOSA CRUZ, Adriana Verónica. Impuesto sobre nóminas en Nuevo León: fundamento para una iniciativa de reforma a través de su análisis sustantivo, XX Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, p. 4. [En línea] Disponible en: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/6.02.pdf> 22 de diciembre de 2021, 8:00 PM.

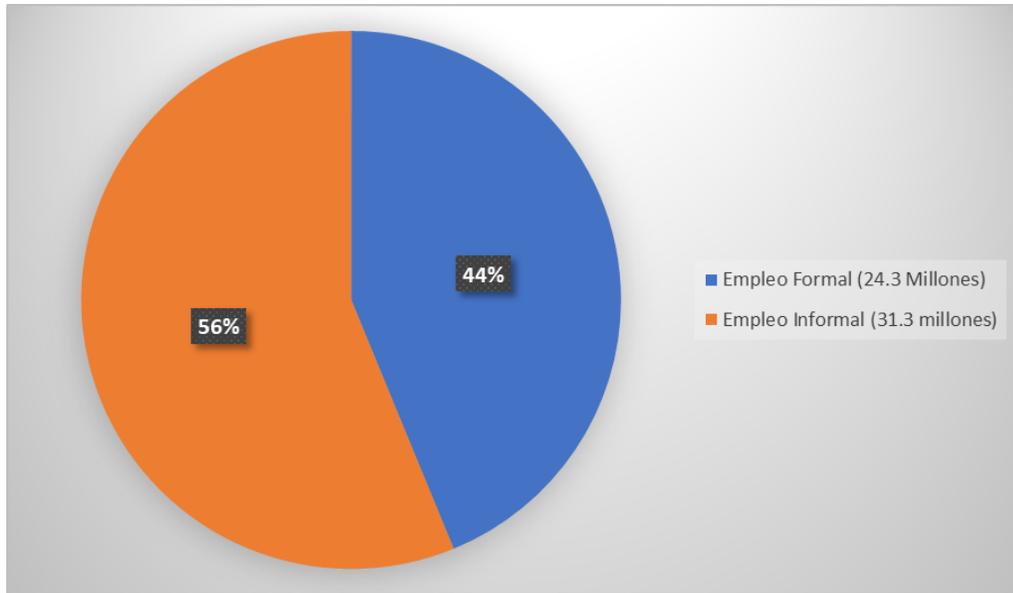
efectivo que implica el pago de los salarios, no hay una disminución de la riqueza gravada, ya que por su parte los patrones obtienen una “mercancía” de igual valor, como lo es el trabajo humano, que si bien por sí mismo no remedia ninguna necesidad particular, es un elemento que se requiere para la producción, y que es esta conversión de dinero por trabajo, la que constituye el objeto del ISN¹¹³.

Con sano criterio, no se argumentará sobre la constitucionalidad o no del ISN, pues desde nuestro punto de vista, lo más importante es visibilizar los efectos que conlleva sobre los patrones, sujetos del pago del ISN, por tanto, es importante que las autoridades busquen alternativas de recaudación que sustituyan los ingresos que se obtienen a través del ISN, porque es deber del Estado incentivar el crecimiento económico y fomentar el empleo formal para garantizar el derecho a la seguridad social de los trabajadores. Es importante subrayar que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (“INEGI”), en su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020 (ENOE)¹¹⁴, México es un país con cifras del 56% del personal ocupado dentro de la economía informal.¹¹⁵

¹¹³ Cfr. CHAPOY BONIFAZ, Dolores Beatriz. Impuesto a las Nóminas y al Activo, IJ-UNAM, México, 1992, p. 756.

¹¹⁴ Comunicado de Prensa, Actualización de la medición de la economía informal 2002-2020, INEGI, Número 776/21, México, 2021. [En línea] Disponible <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/pibmed/pibmed2020.pdf> 19 de diciembre de 2021, 3:00 PM.

¹¹⁵ Ídem.



En referencia a las altas tasas de empleo informal en México, es urgente incentivar la creación del empleo formal y no lo contrario, porque como se ha comentado a lo largo de este capítulo, mayores cargas administrativas e impositivas incentivan que se opte por la informalidad. Si bien estamos de acuerdo en los cambios legislativos que propician una mayor protección a los derechos de los trabajadores, también es importante, propiciar las condiciones adecuadas y equitativas para que no toda la responsabilidad recaiga sobre los patrones, sino, como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estado garantice el derecho humano y a la seguridad social, por tanto, estamos en desacuerdo con la desaparición de la cuota a cargo del Gobierno Federal relativa al seguro de cesantía y vejez.

Como medida de equilibrio a las cargas que deben de cumplir los patrones que ofrecen empleos formales en México, debe eliminarse el ISN que actualmente cobran en distintos porcentajes los gobiernos locales, pues la finalidad para el que originalmente fue creado no se ha cumplido y sólo ha servido para desincentivar el empleo formal. Los Gobiernos locales a su vez, deberán buscar mediante el combate a la corrupción y medidas de austeridad la sustitución de los ingresos que actualmente perciben a través del cobro del ISN.

4.4 PROPUESTA DE MEJORA DE LA REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL.

La reforma en materia de subcontratación laboral 2021, no será suficiente para eliminar las malas prácticas generalizadas en materia de subcontratación laboral ni para lograr garantizar el derecho humano a seguridad social que se ha visto directamente afectado tanto por los esquemas de subcontratación laboral u *outsourcing* como por la falta de regulación y supervisión adecuada a dicha figura y a las obligaciones a cargo de los patrones en términos de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. No debe olvidarse que el combate a las malas prácticas en materia de subcontratación laboral han afectado patrimonialmente al IMSS, lo cual, lo imposibilita de cumplir con sus finalidades y garantizar a los trabajadores y sus familias el derecho humano a la sa seguridad social.

El primer lugar, debe reformarse la definición de subcontratación laboral prevista en la Ley Federal del Trabajo, sobre todo ante la prohibición expresa de la misma, por lo que es necesario que el concepto de subcontratación laboral contenga como mínimo los siguientes elementos expresos: (i) sujetos que participan de la misma; y (ii) elementos objetivos que configuren la subcontratación laboral.

En el siguiente cuadro se estudiará el concepto de subcontratación laboral, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incorpora al Proyecto de Convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación, junto con diversos comentarios realizados por los miembros de la misma, a través de ellos y de su análisis se propondrá un nuevo concepto que resulte claro, funcional y completo.

Concepto propuesto por la OIT	Comentarios
a) la expresión «trabajo en régimen de subcontratación» designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como	El concepto incorpora a tres sujetos: (i) Empresa usuaria: persona física o jurídica que recibe los trabajos personales en condiciones de dependencia o subordinación efectivas, análogas a las que caracterizan una

<p>«trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y cuando:</p> <p>i) el trabajo se realiza con arreglo a un acuerdo contractual directo entre el trabajador en régimen de subcontratación y la empresa usuaria, distinto de un contrato de trabajo, o</p> <p>ii) el trabajador en régimen de subcontratación es puesto a disposición de la empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario;</p> <p>b) el término «subcontratista» designa a una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con ésta;</p> <p>c) el término «intermediario» designa a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores.</p>	<p>relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.</p> <p>(ii) Subcontratista: designa a una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con ésta.</p> <p>(iii) Trabajador en régimen de subcontratación: son los trabajadores que realizan los trabajos personales en condiciones de dependencia o subordinación efectivas, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para las empresas usuarias, derivado de un contrato celebrado entre el subcontratista y la empresa usuaria.</p>
--	--

Miembros	Resumen de sus observaciones
Alemania	<p>Debe precisarse que el «trabajo en régimen de subcontratación no abarca a los trabajadores que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, tienen un contrato de trabajo formalmente reconocido con la empresa usuaria».</p> <p>Ello permitiría dejar en claro que, en una relación laboral encubierta, las condiciones de dependencia y subordinación son las mismas que en cualquier otra relación entre un empleador y un trabajador reconocida por la legislación y la práctica nacionales.</p>
Bélgica	<p>De la definición se desprende claramente que el proyecto de convenio no se aplica a lo que generalmente se entiende por «trabajo en régimen de subcontratación», es decir, todo trabajo realizado por una persona física o jurídica para una empresa usuaria que no ejerce sobre esta persona física o jurídica o sobre los trabajadores empleados por la persona jurídica una autoridad que normalmente caracteriza a un contrato de trabajo. Encontrar el término francés apropiado para designar las relaciones objeto del proyecto de instrumento resulta especialmente difícil por cuanto, en el fondo, se busca una descripción jurídica de un fenómeno que no existe.</p>
República Checa	<p>En los instrumentos propuestos debería definirse claramente el concepto de «trabajo en régimen de subcontratación» y distinguirse este tipo de relación de otras de naturaleza comercial o civil. Esta es una condición para que los Estados Miembros puedan ratificarlos.</p>
Costa Rica	<p>Con respecto al apartado <i>a)</i>, el concepto empleado se refiere al trabajo que realiza personalmente el trabajador y debería aplicarse tanto a las relaciones de trabajo bilaterales (directas) como a las trilaterales (indirectas), pero no a las relaciones comerciales. También está de acuerdo con las situaciones descritas en el artículo. En la definición no debería eliminarse la idea según la cual pueden darse relaciones contractuales que no implican la existencia de un contrato de trabajo entre la empresa usuaria y el trabajador. En efecto, se trata de un elemento fundamental de la definición, pues indica claramente que no se ha concluido un contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa usuaria. Ello da mayor claridad al proyecto de instrumento y delimita con mayor precisión su ámbito de cobertura con respecto a las relaciones en situación de subcontratación. Además, en todo el texto debería emplearse sistemáticamente un concepto único de «contrato de trabajo», «contrato de trabajo formalmente reconocido» o «relación formal de trabajo». También habría que suprimir las palabras «análogas a las». La Comisión de la Conferencia tenía razón al considerar que de mantenerse estas palabras se daría la impresión de que se crea una tercera categoría de trabajadores.</p>
Dinamarca	<p>En Dinamarca se considera que las personas que trabajan en condiciones de dependencia, pero no de subordinación, son trabajadores independientes, aun cuando la relación pueda ser de alguna manera análoga a una relación de empleador-trabajador asalariado. Así ocurre, por ejemplo, con los pequeños subcontratistas proveedores. Tal vez sea necesario debatir sobre si este grupo debería tener algunos de los derechos que, por lo general, se reservan a los trabajadores asalariados, como, por ejemplo, las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo y la protección contra la discriminación. Sin embargo, no es ni apropiado ni útil considerar a este grupo en la categoría de trabajadores asalariados. No queda claro si la OIT se propone en realidad establecer una diferencia entre las condiciones de dependencia y las condiciones de subordinación, o si ambos términos se consideran sinónimos (en tal caso la actual formulación no debería figurar en un instrumento jurídico). Se plantea en particular un problema cuando queda estipulado que</p>

	<p>las condiciones de dependencia o de subordinación sirven para caracterizar la relación laboral. Por lo tanto, habría que reformular la definición de «trabajo en régimen de subcontratación» a fin de que abarque el trabajo realizado en condiciones de dependencia y de subordinación. Ello implicaría que los pequeños empresarios independientes seguirían siendo considerados como trabajadores independientes. Si bien es cierto que estas categorías de trabajadores independientes se encuentran a menudo en situaciones análogas a las de los trabajadores asalariados, no correspondería incluirlos en el concepto de «trabajadores». Por otra parte, del proyecto de recomendación tendría por consecuencia que en muchos casos las personas que trabajen en condiciones de subordinación serían consideradas como trabajadores asalariados. En realidad, es sumamente difícil, por no decir imposible, encontrar a una persona que trabaje en condiciones de dependencia, pero no en condiciones de subordinación. Asimismo, habría que suprimir la expresión «análogas a las», a fin de disipar toda duda en cuanto a que el proyecto de convenio pudiera dar origen a una nueva categoría de trabajadores privados del pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores asalariados. Hay una diferencia que se deriva del hecho de si el trabajador ha sido puesto a disposición de la empresa usuaria por un «subcontratista» o por un «intermediario». «Subcontratista» es toda empresa que suscribe un contrato para la realización de un trabajo o la prestación de servicios, por su cuenta y riesgo y utilizando sus propios trabajadores, para otra empresa. Es una cuestión de principios que el subcontratista debe asumir la responsabilidad financiera, así como las obligaciones que el otro empleador tiene respecto a los trabajadores. Las personas que trabajan para el subcontratista están cubiertas por las disposiciones generales de protección de los trabajadores y no necesitan quedar amparadas en el ámbito de aplicación del proyecto de convenio. En cambio, «intermediario» es una persona que pone trabajadores a disposición de un tercero sin asumir ninguna obligación en calidad de empleador independiente respecto de dichos trabajadores. Es esta categoría de trabajadores la que debería quedar protegida por el proyecto de convenio.</p>
<p>España</p>	<p>No parece deseable volver a proponer la definición inicial del concepto de «trabajo en régimen de subcontratación», distinta de la aprobada por la Comisión de la Conferencia, ya que no aporta claridad ni constituye un concepto fundamental. En realidad, el proyecto de convenio contempla tres formas de trabajo en régimen de subcontratación: 1) una relación bilateral directa entre una empresa usuaria y un trabajador, sin que exista un contrato de trabajo; 2) una relación trilateral entre una empresa usuaria y un trabajador puesto a disposición por un subcontratista no especificándose si éste es el empleador o si hay un contrato de trabajo entre ellos, y 3) una relación trilateral en la que el subcontratista es sustituido por un intermediario con el que el trabajador no está vinculado por un contrato de trabajo. En los tres casos, el trabajador presta sus servicios en condiciones de dependencia o subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria. Si la interpretación que precede es correcta, cabría identificar trabajo en régimen de subcontratación con relación laboral encubierta (en la medida en que las condiciones de dependencia o subordinación son análogas a las que caracterizan una relación laboral), o incluso con el trabajo por cuenta propia o autónomo (el apartado e) del párrafo 2 del proyecto de recomendación se refiere a si el trabajador en régimen de subcontratación asume el riesgo de pérdida del trabajo que ha de realizar). En efecto, la dependencia y la subordinación son elementos que caracterizan la relación laboral, pero junto con ellos deben existir otros, tales como la realización del trabajo por cuenta ajena, la retribución, etc. En España, el contratista responde de la realización de una obra o de la prestación de un servicio; el objeto del contrato es el</p>

	<p>resultado del trabajo, por lo que en él no se hace referencia a los trabajadores a título individual. El contratista actúa como empresario y ejerce el poder de organizar y dirigir a los trabajadores. Ahora bien, este elemento no se daría en el supuesto de subcontrata con arreglo al proyecto de instrumento, y tampoco podría hablarse de relación laboral encubierta con arreglo a los supuestos contemplados en el proyecto de convenio al no tener necesariamente que confluír los demás elementos que caracterizan una relación laboral. El contenido del apartado <i>h)</i> del párrafo 2 del proyecto de recomendación se corresponde con lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, leyes en las que también se regulan las responsabilidades que en materia de seguridad social corresponden al empresario principal -- en el caso de subcontrata de obras o servicios --, a los empresarios -- tanto cedentes como cesionarios de mano de obra --, así como a las empresas de trabajo temporal y a las empresas usuarias. Si no se delimitan claramente los demás aspectos que han de tomarse en consideración, se induciría a confusión y a suponer la existencia de una tercera categoría de trabajadores. En lugar de centrarse en las cuestiones de la dependencia y la subordinación, como en la definición propuesta, sería preferible definir el trabajo en régimen de subcontratación como aquel que se realiza con intervención de uno o varios de los elementos que caracterizan la relación laboral.</p>
Japón	<p>En relación con el apartado <i>a)</i> a contar de la cuarta línea, su texto debería modificarse según el tenor siguiente: «...cuando el trabajo lo realiza el trabajador personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, equivalentes a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con la salvedad de que no existe contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa usuaria, y cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ii) el trabajo se realiza con arreglo a una relación contractual directa distinta de un contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa usuaria, o ii) el trabajador es puesto a disposición de la empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario (exceptuando el caso en que el trabajador sea empleado por una agencia de empleo privada)». En efecto, a fin de dejar en claro que no se está creando una tercera categoría de trabajadores, debería usarse la palabra «equivalentes» en vez de «análogas», y debería insistirse en que no existe un contrato de trabajo entre la empresa usuaria y el trabajador. Además, en la definición deberían quedar plasmadas dos condiciones: que no existe un contrato de trabajo entre la empresa usuaria y el trabajador, y que el trabajador no está empleado por una agencia privada de colocación. En cuanto a los apartados <i>b)</i> y <i>c)</i>, no queda claro si para «adquirir formalmente la calidad de empleador» se necesita que exista un contrato de trabajo. Tampoco queda claro en qué se distingue un «contrato de trabajo formalmente reconocido» de un simple «contrato de trabajo», o en qué consiste precisamente el primero. Las disposiciones relativas a la definición y a la no inclusión en el ámbito de aplicación del instrumento deberían ser lo suficientemente claras para que cada Estado Miembro pueda juzgar con facilidad qué situaciones corresponden a tal o cual categoría y pueda aplicar el convenio atendiendo debidamente a sus circunstancias reales. Por lo tanto, el término «contrato de trabajo» es el más adecuado de los tres propuestos.
México	<p>En lo que atañe al apartado <i>a)</i>, los términos «dependencia» y «subordinación» utilizados en el proyecto de instrumento aluden a la posibilidad de que pueda existir un contrato de trabajo entre la empresa usuaria y el trabajador. Según la misma Comisión redactora del proyecto, esto es incorrecto. Tal confusión se acentúa al afirmarse que estas condiciones serán análogas a las que caracterizan</p>

	<p>las relaciones laborales de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales. Habría que precisar con mayor claridad el concepto de «trabajo en régimen de subcontratación», puesto que, por ejemplo, a la luz de la legislación mexicana, la noción manejada en el proyecto de convenio constituye realmente una relación de trabajo, con todas sus consecuencias legales. Por lo tanto, no pueden excluirse del ámbito de aplicación de las disposiciones establecidas en dicho proyecto los contratos de trabajo formalmente reconocidos con las empresas usuarias, como lo señala el párrafo 1 del artículo 2 del proyecto de convenio. Por consiguiente, resultan inadecuados los puntos del proyecto de recomendación en relación a las obligaciones derivadas de la relación laboral, previstas en la Ley Federal del Trabajo de México. Asimismo, lo dispuesto en el inciso i) podría entenderse como una relación laboral convencional en la que también se da una relación contractual directa entre un trabajador y un empleador. Por lo que se refiere al apartado c), se propone sustituir la definición por el texto siguiente: «Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón».</p>
Reino Unido	<p>Es muy importante que no haya confusión alguna entre las relaciones considerablemente estrechas que existen entre los empleadores y los trabajadores y los derechos y responsabilidades que de aquéllas se desprenden, por una parte, las relaciones de naturaleza diferente que se dan entre el contratista proveedor de servicios y la empresa usuaria de los mismos, por la otra. El texto del proyecto de instrumento trata de integrar un cierto número de relaciones de índole muy diferente en un concepto único de trabajo en régimen de subcontratación. En primer lugar, las relaciones bilaterales entre la empresa usuaria y el trabajador por cuenta propia que ha celebrado un contrato en derecho mercantil con dicha empresa. En aquellos casos en que la persona ejerce efectivamente una actividad independiente no se aplica el derecho laboral, por lo que las relaciones de tal índole deberían quedar excluidas de la esfera de competencia de la OIT. La OIT sostiene que tales contratos pueden encubrir relaciones laborales, pero tal razonamiento no justifica la formulación de una definición amplia del concepto de trabajo en régimen de subcontratación; más bien, los Estados Miembros deberían tener en consideración tal posibilidad y tomar medidas adecuadas para reclasificar dichos casos sobre una base congruente. En segundo lugar, figuran las relaciones trilaterales entre la empresa usuaria, el trabajador y el subcontratista, que son cada vez más corrientes en las economías avanzadas y que contribuyen en forma decisiva a potenciar la eficacia y la flexibilidad. En el Reino Unido, la modalidad más común de subcontratación consiste en la utilización de los servicios de empresas que funcionan en calidad de subcontratistas en los locales de la empresa usuaria, como los servicios de restauración, las empresas de limpieza, las compañías de seguridad, etc. Si los contratos de prestación de servicios como los señalados se incluyeran en un convenio de la OIT, la normativa estatal británica sobre procedimientos de licitación quedaría comprendida en el ámbito de aplicación de dicho convenio. La subcontratación de servicios aludida permite que las compañías se concentren en sus «actividades fundamentales», y puedan así incrementar su eficiencia, a menudo gracias a la constitución de economías de escala. Otra forma de subcontratación consiste en que una empresa encomienda a otras compañías, a menudo situadas en zonas geográficas distintas, la fabricación de determinadas partes de sus propios productos. Sería absurdo pretender que en tales casos existe una relación laboral entre la empresa usuaria y el personal de las empresas subcontratistas. Toda injerencia de la OIT en relaciones mercantiles quedaría claramente fuera de su esfera de competencia.</p>
Suecia	<p>El proyecto de convenio se aplica a todas las personas que, de conformidad con la definición que figura en el artículo 1, han de considerarse «trabajadores en régimen de subcontratación». Las únicas personas que quedan excluidas son</p>

aquellas que tienen un contrato de trabajo con una empresa usuaria o que, en su calidad de asalariados de agencias de empleo privadas, son puestas a disposición de una empresa usuaria. A fin de evitar posibles problemas de interpretación, el apartado a) debería reformularse según el tenor siguiente: «la expresión 'trabajo en régimen de subcontratación' designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como 'empresa usuaria') por una persona (designada como 'trabajador en régimen de subcontratación'), cuando el trabajo lo realiza el trabajador personalmente, sin un contrato de trabajo formalmente reconocido, cuando las condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria son análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y cuando...». De su amplio ámbito de aplicación, se desprende en principio que el proyecto de convenio abarca muchas situaciones en las que una empresa encarga a una compañía contratista la realización de ciertas tareas. A veces, la persona que realiza el trabajo puede tener una relación de dependencia con la empresa usuaria, semejante a la que caracteriza la condición de trabajador asalariado. Situaciones de esta índole son frecuentes, por ejemplo, en los sectores de la construcción y en los servicios de consultoría. En muchas de estas situaciones, la legislación laboral sueca considera que el trabajador es asalariado de la empresa usuaria, aun cuando no exista oficialmente un contrato. Sin embargo, ello no ocurre sistemáticamente. Por el contrario, habrá muchos casos a los que se aplicará el convenio sin que se considere que exista una relación laboral de este tipo. Otra fuente de problemas pueden ser las situaciones intermedias, esto es, aquellas en las que una bolsa de trabajo independiente -- existen diversos tipos -- envíe trabajadores a cumplir labores de corta duración sin que medie una relación laboral. Dos ejemplos de este tipo de organización son las agencias de artistas del espectáculo y los depósitos de transporte por carretera. Otra situación en la que podría aplicarse el convenio se da cuando una pequeña empresa contratista recibe el encargo de realizar determinadas tareas con arreglo a condiciones de prestación de servicios definidas principalmente por la empresa usuaria.

Una vez revisado el concepto de subcontratación laboral que propone la OIT, así como los comentarios más destacados de los países miembros, se coincide con lo señalado por los representantes de Reino Unido, en el sentido de que para integrar la definición de trabajo en régimen de subcontratación no se deben integrar relaciones de índole diferentes; como los son: (i) las relaciones bilaterales entre empresas y trabajadores por cuenta propia que han celebrado un contrato en derecho mercantil con dicha empresa, ya que en este caso al ser una actividad independiente no aplica el derecho laboral; (ii) las relaciones trilaterales entre la empresa usuaria, el trabajador y el subcontratista, que son cada vez más corrientes en las economías avanzadas y que contribuyen en forma decisiva a potenciar la eficacia y la flexibilidad, las cuales habría que agregar que en sí mismas no constituyen una subcontratación laboral; y (iii) toda injerencia de la OIT en relaciones mercantiles quedaría claramente fuera de su esfera de

competencia, ya que no todo tipo de subcontratación comercial configura por sí misma un tema de tercerización de personal. En relación con lo mencionado, se propone la siguiente definición de subcontratación laboral:

“La subcontratación laboral se configura cuando la relación laboral tradicional, entendiéndose esta como aquella que se genera cuando una persona física, conocida como trabajador realiza un trabajo personal y subordinado para una persona física o moral (el patrón) se altera y comparte con una tercera persona física o moral, denominada empresa usuaria; generándose de esta manera una relación laboral triangular.”

Respecto a la definición propuesta, quedarían fuera de las implicaciones de la subcontratación laboral, los contratos que no tengan una índole laboral, sino más bien mercantil, dado que no necesariamente toda subcontratación de servicios u obras especializados en términos de la Reforma Laboral 2021 debe ser intervenida por el derecho laboral.

Dentro del concepto propuesto, se contemplan los tres sujetos que intervienen en la subcontratación laboral: (i) el trabajador; (ii) el patrón; y (iii) la empresa usuaria. Asimismo, se menciona de forma expresa los elementos que configuran la tercerización de personal, es decir, alterar y compartir los elementos de la relación laboral tradicional con un tercero; es decir que la subcontratación laboral, debe contener elementos de naturaleza diversa a la civil o mercantil, al compartir con un tercero diversos elementos de la relación laboral, ya que en caso contrario nos encontraríamos ante una subcontratación de tipo contractual y no laboral, misma que no puede ser regulada por el derecho del trabajo.

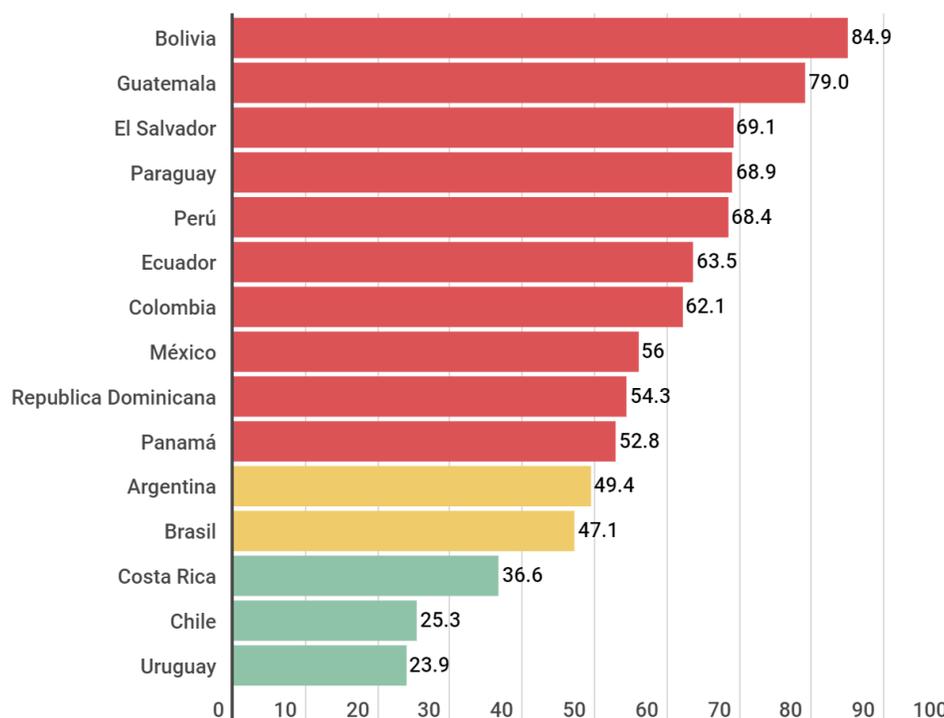
En segundo lugar, es necesario se legisle un reglamento en materia de servicios u obras especializados, con la finalidad de evitar que sea la propia Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) la encargada de diseñar,

ejecutar e interpretar las reglas en materia de servicios u obras especializados, de esta manera se solventaría (i) la incertidumbre que han generado entre los patrones las Reglas Generales del REPSE, en las cuales la STPS es juez y parte en todo el proceso de aprobación y cancelación del registro de los patrones considerados contratistas de servicios u obras especializadas; (ii) la incongruencia de que la puesta a disposición debe considerarse como el elemento físico o territorial en el que el trabajador preste su servicio personal subordinado, pues se estaría abarcando a muchas industrias, como el de la construcción que no debe estar en la esfera laboral, sino en la esfera mercantil, bajo un contrato de obra a precio alzado o precios unitarios, según se reputa como acto de comercio por el Código de Comercio; y (iii) incorporar en dicho reglamento el procedimiento a seguir para presentar las informativas cuatrimestrales correspondientes ante el IMSS y el INFONAVIT.

Por último, es necesario generar incentivos para fomentar el empleo formal, de acuerdo con las cifras de la OIT, indican que a nivel Latinoamérica, México se encuentra dentro de los 10 primeros lugares en porcentaje de empleo informal, por debajo de Ecuador con el 63.5 % de empleos en el sector informal y Colombia con el 62.1 %. A continuación, se muestra una gráfica con las cifras de empleo informal en Latinoamérica¹¹⁶:

¹¹⁶ OT, Base de datos, 2019. [En línea] Disponible https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer14/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_NIFL_SEX_RT_A 22 de diciembre de 2021, 4:00PM.

Trabajo informal en latinoamérica



“La OIT ha señalado que el crecimiento económico por sí mismo, no disminuye ni erradica el empleo informal, siendo necesario que los países generen un enfoque integrado para detener la misma, a continuación, se muestra un cuadro con los enfoques y buenas prácticas que el enfoque integrado debe considerar”¹¹⁷:

Enfoques y buenas prácticas para detener el empleo informal.	Contenido
1. Estrategia de crecimiento y generación de empleo de calidad.	El empleo en el centro de las políticas económicas y sociales, promover marcos macroeconómicos favorables al empleo y dar prioridad a los sectores productivos de la

¹¹⁷ OIT. Estrategias para el crecimiento y generación de empleo de calidad, Ginebra, 2013. [En línea] Disponible https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229836.pdf 02 de enero de 2021, 2:00 PM.

<p>Este enfoque incluye los siguientes puntos:</p> <p>(i) El empleo como eje de las políticas económicas y sociales.</p> <p>(ii) Reorientación de las políticas macroeconómicas.</p> <p>(iii) Reforma del sector monetario y financiero.</p> <p>(iv) Políticas de tipo de cambio.</p> <p>(v) Inversiones públicas, acceso a bienes públicos y política tributaria.</p> <p>(vi) Políticas sectoriales.</p>	<p>economía en las estrategias de lucha contra la pobreza.</p> <p>Abordar la cuestión de la economía informal supone reorientar las políticas macroeconómicas. Estas deben centrarse en el logro de las metas de crecimiento del empleo y reducción de la pobreza, además de la estabilidad macroeconómica.</p> <p>Para generar mejores oportunidades de empleo, la política monetaria debe alentar las inversiones en activos productivos, facilitar el desarrollo de los mercados y mantener la estabilidad macroeconómica.</p> <p>Un régimen que mantiene un tipo de cambio competitivo podría respaldar indirectamente el crecimiento más rápido del mercado interno, si los sectores orientados a la exportación o que compiten con las importaciones son fuentes importantes de ingresos en otros segmentos del mercado de trabajo.</p> <p>La inversión pública es decisiva para incrementar la productividad, mejorar el acceso a los mercados y reducir los obstáculos físicos a la movilidad. Una mala infraestructura y el acceso limitado a los servicios públicos incrementan los costos operativos de las empresas informales, limitan su capacidad para cumplir las normas de calidad y reducen su acceso a los mercados y su productividad (como consecuencia de niveles de salud y educación deficientes).</p> <p>En lo que respecta a las políticas tributarias, los encargados de formular políticas deben elaborar los tipos de medidas adecuadas que no sobrecarguen a los diferentes tipos de empresa, como las empresas pequeñas y medianas y las microempresas.</p>
--	--

	<p>La adopción de un enfoque sectorial y subsectorial para alentar la salida de la informalidad puede ayudar a identificar claramente los sectores y subsectores en que predomina la informalidad, por ejemplo, la agricultura y los servicios, y a elaborar respuestas de políticas adecuadas</p>
2. Marco regulatorio.	<p>Otro ámbito de políticas esencial para abordar la cuestión de la informalidad es el marco reglamentario. La reglamentación laboral es uno de los ejes del debate sobre políticas relativas al crecimiento de la informalidad.</p>
3. Diálogo social, organización y representación.	<p>La combinación de políticas de apoyo a la reducción de la informalidad y la pobreza requiere un entorno en que pueda prosperar el diálogo social.</p> <p>Este constituye la base de la buena gobernanza y la adopción de decisiones democráticas sobre el mercado de trabajo.</p>
4. Promoción de igualdad y representación.	<p>Poner un freno a la informalidad significa abordar los factores que empujan a muchos grupos vulnerables a la economía informal. La discriminación en el mercado de trabajo contra las mujeres más pobres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los grupos étnicos y los grupos migrantes muchas veces se traduce en la concentración de estos grupos en la economía informal</p>
5. Apoyo al desarrollo de la iniciativa empresarial.	<p>La iniciativa empresarial es una de las mayores fuentes de empleo en los países en desarrollo, aunque muchas veces las empresas establecidas funcionan en la economía informal. El desafío con que se enfrentan los encargados de formular políticas es abordar la heterogeneidad de las empresas informales y suministrar el equilibrio correcto entre incentivos para pasar a la formalidad y desincentivos para permanecer en la informalidad. Un entorno propicio para reducir el número de empresas informales incluye, entre otras cosas, el establecimiento de procedimientos de registro simplificados, racionalizados y eficaces en función de los costos; la creación de la capacidad de las</p>

	empresas para cumplir las reglamentaciones y mejorar las condiciones de trabajo; incentivos fiscales; y el acceso a la formación profesional, microfinanciación, servicios de asesoramiento empresarial, información de mercado, tecnologías, recursos productivos, protección social y oportunidades comerciales.
6. Ampliación de la protección social.	La protección social, que puede tomar la forma de seguros contra los riesgos o de políticas de estabilización de los ingresos, como sistemas de garantía del empleo, tiene numerosos efectos multiplicadores en la economía local. Aumenta los ingresos disponibles de los hogares, reduce la vulnerabilidad a las conmociones y estimula la demanda de productos y servicios en la economía local, lo que a su vez puede incrementar el empleo y los ingresos en las comunidades pobres.
7. Estrategias de desarrollo local.	El último ámbito amplio de políticas corresponde a las estrategias de desarrollo local. Estas brindan una oportunidad importante de trasladar las prioridades nacionales de apoyo a la transición hacia la formalidad al ámbito local. En este ámbito es más fácil aplicar estrategias integradas para salir de la informalidad basadas en el diálogo social.

Uno de los retos de la Reforma Laboral 2021 será no desincentivar el empleo formal, porque como se ha abordado en el presente capítulo, la falta de claridad en las nuevas reglas en materia de servicios u obras especializadas parece incluir de forma indiscriminada a todos los prestadores de servicios e industrias como el de la construcción. Asimismo, la excesiva regulación prevista en la Reforma Laboral 2021, propicia la informalidad lo cual se traduce en menos empleos formales, menos cuotas obrero-patronales y menos impuestos, por lo que las finalidades que propiciaron la Reforma Laboral 2021 no se cumplirían.

En resumen, más que una excesiva regulación, es necesario que las autoridades competentes realicen su trabajo y supervisen de forma eficiente y permanente que la legislación sea cumplida por los patronos y se proteja con dichas acciones el derecho humano a la seguridad y a la salud de los trabajadores y sus familias.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Las relaciones de trabajo deben regularse mediante un contrato de trabajo que describa con veracidad el puesto, sueldo, prestaciones y beneficios a los que tiene derecho el trabajador; la inscripción de los empleados ante el IMSS, su registro ante la Secretaría de Hacienda para hacer el pago correcto de cuotas del IMSS e Infonavit y hacer una debida retención de impuestos como lo marca la Ley del Impuesto sobre la Renta.

SEGUNDA. En México sigue prevaleciendo una práctica ilegal la cual consiste en registrar a los trabajadores ante el IMSS con un salario inferior al que realmente perciben, con claras intenciones de pagar menos impuestos y cuotas a la seguridad social. La consecuencia inmediata se refleja en las cuotas que no recibe el Instituto Mexicano del Seguro Social, que le imposibilitan cumplir con sus fines, dentro de los cuales se encuentran garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

TERCERA. La subcontratación laboral u outsourcing ilegal generalizada en el periodo neoliberal en México, representó un obstáculo para una verdadera recaudación de cuotas obrero-patronales que permitiera al Instituto Mexicano del Seguro Social ofrecer a los trabajadores un servicio médico eficiente y de calidad, dotado de recursos materiales y humanos suficientes. Conculcando en perjuicio de los trabajadores el derecho humano a la salud, el derecho humano al trabajo y el derecho humano a la seguridad social en México.

CUARTA. La definición de outsourcing es a la fecha un tema de discusión mundial, ya que, al nacer para solventar una necesidad de negocio, su incorporación a la legislación nacional planteó un beneficio claro para el sector empresarial, pero bastante incierto para la clase trabajadora, debido a que como

se vio a lo largo de este trabajo, no se ha realizado un concepto que englobe los intereses de todas las partes involucradas y que de la misma forma busque mantener un equilibrio entre ambos factores de la producción. Cabe señalar que, de acuerdo con Reforma Laboral 2021, la subcontratación laboral u *outsourcing* ha quedado prohibida de forma generalizada en la legislación mexicana, permitiéndose única y exclusivamente la prestación de servicios u obras especializadas.

QUINTA. La falta de pago de cuotas obreros patronales por parte de las empresas que hicieron uso ilegal de la figura de la subcontratación laboral u *outsourcing*, atentaron contra el derecho humano a la salud y a la seguridad social de los derechohabientes.

SEXTA. La consecuencia inmediata de las prácticas indebidas se reflejan en las cuotas que no percibe el IMSS, lo cual lo limitan para cumplir con los fines descritos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley del Seguro Social, entre las cuales se encuentra, la obligación de (i) garantizar el derecho a la salud, (ii) la asistencia médica, (iii) la protección de los medios de subsistencia; y (iv) los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores asalariados del sector privado, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Dichas prácticas indebidas representan un obstáculo para una verdadera recaudación de cuotas obrero-patronales que permitan al IMSS ofrecer y garantizar a los trabajadores un servicio médico eficiente y de calidad, dotado de recursos materiales y humanos suficientes.

SÉPTIMA. La generación de empleos formales no puede traducirse en una precarización del trabajo, ni como bandera que sirva para violentar los derechos laborales de los trabajadores, el derecho humano a la salud y a la seguridad

social, so beneficio de priorizar las ganancias de las personas (físicas o morales) en perjuicio de los primeros. Las decisiones de los patrones para garantizar su rentabilidad deben estar en armonía con el respeto irrestricto de los derechos humanos de los trabajadores, es obligación del Estado garantizar y vigilar que se cumpla con ley y la Constitución Política. La figura de subcontratación laboral y/o outsourcing sirvió y fue utilizada para disminuir “gastos” en perjuicio de los trabajadores, el IMSS, el SAT y la sociedad en general.

OCTAVA. Es necesario que el Estado vele para que el IMSS como garante del derecho humano a la seguridad social y el derecho a la salud reciba las cuotas que les correspondan en términos de la Ley del Seguro Social, y pueda cumplir con las finalidades previstas en la Ley del Seguro Social, en beneficio directo de los trabajadores y sus derechohabientes, no hacerlo, conlleva a ser cómplice en violación flagrantes a estos derechos humanos en perjuicio de los trabajadores y sus familias.

NOVENA. El concepto de subcontratación laboral incorporado en la Reforma Laboral 2021 es omiso en mencionar a los sujetos que intervienen y en definir que debe entenderse por “proporcionar o poner a disposición trabajadores”, lo cual, ha creado incertidumbre jurídica y abusos por parte de las autoridades encargadas de su aplicación. Asimismo, la falta de claridad propicia que los patrones estén expuestos a incumplir y, en consecuencia, a ser sujetos de sanciones por parte de la autoridad laboral, lo cual, conlleva a desincentivar la formalidad y se fomenta el comercio informal.

DÉCIMA. La Reforma Laboral 2021 no cumplió con la finalidad de no causar daños al sector privado, en atención a que (i) no tomó en consideración la complejidad de las operaciones de las diversas industrias de nuestro país, al señalar plazos cortos y desiguales entre el sector privado y el público sin ninguna justificación; y (ii) incorporó términos indefinidos dentro del concepto de subcontratación laboral, los cuales se prestan a una interpretación inadecuada

por parte de las autoridades encargadas de su aplicación, por lo que se pone en riesgo la estabilidad y certidumbre de los patrones.

DÉCIMA PRIMERA. La Reforma Laboral 2021 no cumple cabalmente con la finalidad de evitar que los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación laboral u *outsourcing* formaran parte de las cifras de desempleo e informalidad del país, pues como el IMSS lo reconoció de los 5 millones de trabajadores contratados bajo este régimen sólo 2.9 millones fueron contratados por su patrón real, quedando en entredicho que sucedió con los 2.1 millones de trabajadores restantes, por tanto, no puede considerarse un triunfo y punto final a las problemáticas que existían en México en virtud de las malas prácticas empleadas por diversas empresas bajo el esquema de subcontratación laboral u *outsourcing*.

DÉCIMA SEGUNDA. Dentro de la Reforma Laboral 2021 no se incorporaron mecanismos que incentiven la generación de empleos mediante relaciones laborales tradicionales dentro de un marco legal, sino todo lo contrario, la falta de claridad del concepto de “proporcionar o poner a disposición trabajadores” propiciaran la desincentivación de generación empleos formales derivado de la carga administrativa que conlleva cumplir con la Reforma Laboral 2021 aunado a las que deben cumplirse en términos de la legislación laboral y fiscal.

DÉCIMA TERCERA. Como medida de equilibrio a las cargas que deben de cumplir los patrones que ofrecen empleos formales en México, se propone la eliminación del ISN que actualmente cobran en distintos porcentajes los gobiernos locales, pues la finalidad para el que originalmente fue creado el ISN no se ha cumplido y sólo ha servido para desincentivar el empleo formal. Los Gobiernos locales a su vez, deberán buscar mediante el combate a la corrupción y medidas de austeridad la sustitución de los ingresos que actualmente perciben a través del cobro del ISN.

DÉCIMA CUARTA. Es necesario que se reforme la definición de subcontratación laboral prevista en la Ley Federal del Trabajo, sobre todo ante la prohibición expresa de la misma, por lo que es necesario que el concepto de subcontratación laboral contenga como mínimo los siguientes elementos expresos: (i) sujetos que participan de la misma; y (ii) elementos objetivos que configuren la subcontratación laboral.

DÉCIMA QUINTA. Que se legisle un reglamento en materia de servicios u obras especializados, con la finalidad de evitar que sea la propia Secretaría de Trabajo y Previsión Social (“STPS”) la encargada de diseñar, ejecutar e interpretar las reglas en materia de servicios u obras especializados, de esta manera se solventaría (i) la incertidumbre que han generado entre los patrones las Reglas Generales del REPSE, en las cuales la STPS es juez y parte en todo el proceso de aprobación y cancelación del registro de los patrones considerados contratistas de servicios u obras especializadas; (ii) la incongruencia de que la puesta a disposición debe considerarse como el elemento físico o territorial en el que el trabajador preste su servicio personal subordinado, pues se estaría abarcando a muchas industrias, como el de la construcción que no debe estar en la esfera laboral, sino en la esfera mercantil, bajo un contrato de obra a precio alzado o precios unitarios, según se reputa como acto de comercio por el Código de Comercio; y (iii) incorporar en dicho reglamento el procedimiento a seguir para presentar las informativas cuatrimestrales correspondientes ante el IMSS y el INFONAVIT.

DÉCIMA SEXTA. La subcontratación laboral u *outsourcing* ilegal junto con otras prácticas indebidas abordadas a lo largo de este trabajo son y seguirán siendo el principal enemigo de la seguridad social y del derecho humano a la salud, pues a pesar de la Reforma Laboral 2021 si no existe una supervisión continua y sanciones por parte de las autoridades competentes para los patrones que lleven a cabo prácticas indebidas, se seguirá violando en perjuicio de los trabajadores y sus familias el derecho humano a la seguridad social y la salud. Aunado a que

dichas prácticas como se observó en el presente trabajo, son en detrimento de las finanzas del IMSS, lo cual, lo imposibilidad para brindar a los derechohabientes un servicio de calidad y medicamentos suficientes, no obstante, el propio IMSS deberá llevar a cabo prácticas auditoría internas más profundas para identificar y combatir la corrupción.

BIBLIOGRAFÍA

BACA CALDERÓN, Esteban. Juicio sobre la guerra del Yaqui y Génesis de la huelga de Cananea, segunda edición, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México, 1975. 126 p.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho de la seguridad social, Oxford University Press, México, 2011, 432 p.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho de la Seguridad Social, segunda edición, Oxford, México, 2015, p. 523 p.

CÁZARES GARCÍA, Gustavo. Derecho de la Seguridad Social, quinta edición, Porrúa, México, 2018, 864 p.

DE BUEN, Néstor, Coor, El Outsourcing Visión Iberoamericana, El Nuevo Fraude Empresarial, Ed, Porrúa, México, 2011, 159 p.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. Memorias del seminario Relaciones Triangulares del Trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿fin de la estabilidad laboral?, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, 2005, 420 p.

ESCALANTE GONZALBO, Fernando. Historia Mínima del Neoliberalismo, El Colegio de México A. C., México, 2015, 320 p.

GUTIÉRREZ MARTÍNEZ, Javier. OUTSOURCING, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2008, 144 p.

GONZALEZ MURILLO, José (Coord.). La Subcontratación en México, Obligaciones, Sanciones, Multas e implicaciones en Materia de Seguridad Social y Otras Leyes, Instituto Mexicano de Contadores Público, México, 2019, 55 p.

GONZÁLEZ POSADAS, Jessica Guadalupe, "Hacia la universalización de la seguridad social en México: análisis jurídico de la problemática que genera la duplicidad en el aseguramiento", Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM, nueva época, año 4, número 7, México, Julio-diciembre 2017, pp. 2016. <http://revistaderecho.posgrado.unam.mx/index.php/rpd/article/view/116>

GUTIERREZ ROBLEBO, Miguel (Coord.). Envejecimiento y Salud: una propuesta para un plan de acción, Instituto Nacional de Geriátrica, UNAM, México, 201, 48 p.

LESSA KERSTENETZKY, Celia. El Estado de Bienestar Social en la edad de la razón, Fondo de Cultura Económica, México, 2017. 411 p.

LÓPEZ LOZANO, Eduardo. Estudio Integral del Outsourcing en Materia Laboral y Fiscal, Dofiscal Editores, México, 2016, 300 p.

MEYER, Eugenia (coord.) La Lucha Obrera en Cananea 1906, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1980, 134 p.

MORENO DÍAZ, Alejandro (Coord.). Las Relaciones Laborales En El Contexto Del Desarrollo De La Subcontratación, Tirant lo blanch, Valencia, 2015, 300 p.

OCHOA LEON, Martha, "Elusión o evasión fiscal", Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración, Vol.3, núm. 5, enero-junio 2014, México, 2007, 29 p.

VILLALOBOS KURCZYN, Patricia (Coord.) Panorama Internacional de Derecho Social. Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2007, 764 p.

WILLIAM I., Robinson. América Latina y el Capitalismo Global, Siglo XXI, México, 2015, 418 p.

LEGISLACIÓN

DECRETO por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, Comisión Nacional para la Celebración del Sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del Cincuentenario de la Revolución Mexicana, México, 1960.

DOF. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, de la Ley de Seguridad Nacional, del Código Nacional de Procedimientos Penales, del Código Fiscal de la Federación y del Código Penal Federal.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5578269&fecha=08/11/2019

DOF. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, de la Ley de Seguridad Nacional, del Código Nacional de Procedimientos Penales, del Código Fiscal de la Federación y del Código Penal Federal.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5578269&fecha=08/11/2019

Semanario Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Segunda Sala, Décima Época, p.4, IMPUESTO SOBRE NÓMINAS. EN ATENCIÓN AL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIA, PARA SU DETERMINACIÓN DEBE APLICARSE UNA TASA FIJA A LA BASE GRAVABLE. PARA QUE EL CONTRIBUYENTE CONOZCA LA CUOTA TRIBUTARIA

QUEDEBE PAGAR A LA HACIENDA LOCAL. Contradicción de Tesis 15/2020. 23 de septiembre de 2020. Unanimidad de Votos. Ponente Luis María Aguilar Morales.

ELECTRÓNICAS

ACHAR, Elena, " Subcontratación: una tendencia generalizada en el mundo y una solución a la crisis del empleo", El Economista", México, 28 de enero de 2020. [En línea] Disponible: <https://www.economista.com.mx/opinion/Subcontratacion-una-tendencia-generalizada-en-el-mundo-y-una-solucion-a-la-crisis-del-empleo-20200128-0156.html> 1o de agosto de 2020, 5:00 PM.

ALMANZA MARTÍNEZ, Maricela. El Outsourcing y la Planeación Fiscal en México, Enciclopedia virtual, México, 2015, 208 p [En línea]. Disponible: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm> 1 de febrero de 2020, 12:00 PM.

Boletín de Prensa Aprueba H. Consejo Técnico Anteproyecto de Presupuesto del IMSS para el Ejercicio Fiscal 2022. IMSS, N. 323/2021. [En Línea] Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202009/660> 18 de diciembre de 2021, 6:00 PM.

Boletín de Prensa, Migran 2.7 millones de trabajadores del outsourcing a empresas reales, Comunicación Social IMSS, N. 389/2021, México, 2021. [En línea] Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/389> 20 de noviembre de 2021, 7:00 PM.

Cámara de Diputados LXIV legislatura. Dictamen en sentido positivo con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la

Ley del Fondo Nacional 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, en materia de subcontratación Laboral. P. 25. [En línea] Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2021/abr/20210413-VIII.pdf> 19 de abril de 2021, 8:00 PM.

CAÑO, Antonio. "México firma el acuerdo de reducción de su deuda en el marco del Plan Brandy", El País, México, 5 de febrero de 1990. [En línea]. Disponible: https://elpais.com/diario/1990/02/05/economia/634172408_850215.html 14 de noviembre de 2018. 08:00 PM.

CHAPOY BONIFAZ, Dolores Beatriz. Impuesto a las Nóminas y al Activo, IJ-UNAM, México, 1992, 850 p.

COSULICH AYALA, Jorge, "La Evasión Tributaria", Serie Política Fiscal, 39, UN CEPAL, Chile, 1993, 25 p. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/9480/S9300143_es.pdf?sequence

Censos Económicos (2019). Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas: outsourcing, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, 85 p.

https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvini/inegi/productos/nueva_estruc/702825198671.pdf

Comunicado de Prensa, Actualización de la medición de la economía informal 2002-2020, INEGI, Número 776/21, México, 2021. [En línea] Disponible <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/pibmed/pibmed2020.pdf> 19 de diciembre de 2021, 3:00 PM.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Principales Retos en el Ejercicio del Derecho a la Vivienda Digna y Decorosa,

México, 2019, 24 p [En línea]. Disponible: [https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos Sociales/Dosieres Derechos Sociales/Retos Derecho Vivienda.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Dosieres_Derechos_Sociales/Retos_Derecho_Vivienda.pdf) 27 de enero de 2020, 11:00 PM.

DE BUEN LOZANO, Néstor y (coord.) Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, IJ-UNAM, México, 1997. 865 p. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

DEL PILAR MARTÍNEZ, María, “Gomez Urrutia y UIF firman convenio para combatir operaciones con recursos ilícitos en sindicatos”, El economista, 18 de abril de 2021. [En línea] Disponible en <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Gomez-Urrutia-y-UIF-firman-convenio-para-combatir-operaciones-con-recursos-ilicitos-en-sindicatos-20210418-0013.html> 25 de mayo de 2021, 4:00 PM.

Diagnóstico IMCO: Hablemos de ingresos en los estados, Instituto Mexicano para la Competitividad, México, 2020, 19 p. [En línea] Disponible en: <https://imco.org.mx/hablemos-de-ingresos-en-los-estados/> 22 de diciembre de 2021, 1:00 PM.

DICCIONARIO JURÍDICO TOMO VIII. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1984, p. 204. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/resultados?ti=diccionario+juridico>

EDITORIAL EL UNIVERSAL. “Outsourcing a Debate.”, El Universal, México, 28 de diciembre de 2019. [En línea]. Disponible: <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/editorial-el-universal/outsourcing-debate> 7 de febrero de 2020, 8:00 PM.

El impuesto sobre nóminas a través del acervo documental de la SCJN, SCJN, México 2012, 111 p [En línea] Disponible en: https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/inv_juridico_doc/255193.pdf 21 de diciembre de 2021, 6:00 PM.

Encuesta Intercensal 2015, Principales resultados de la Encuesta Intercensal 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, México, 2015. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bv_inegi/productos/nueva_estruc/702825078966.pdf

Exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social 1943. [En línea]. Disponible: <https://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/6Revolucion/1942IMS.html#:~:text=Exposici%C3%B3n%20de%20Motivos%20de%20la,a%20todos%20ellos%20perjuicios%20trascendentales>. 20 de Agosto de 2020. 10:20 AM.

FLORES, Leonor. “¿Quieres Crédito INFONAVIT y estas en Outsourcing? Tardaras más Tiempo en conseguirlo”, El Universal, 12 de febrero del 2020. [En línea]. Disponible: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/quieres-credito-infonavit-y-estas-en-outsourcing-tardaras-mas-tiempo-en-conseguirlo> 25 de febrero de 2020, 7:00 PM.

FRANCO, Fernando. “Ilegales, 54% de Firmas de Outsourcing”, El Herald de México, 26 de febrero de 2020. [En línea]. Disponible: <https://heraldodemexico.com.mx/mer-k-2/outourcing-firmas-ilegales-asf-cuenta-publica-isr-asociacion-mexicana-de-empresas-de-capital-humano/> 27 de febrero de 2020, 9:00 PM.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Interpretación e integración de la ley, UNAM, México, 2006, 35 p. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4162/2.pdf>

GUILLÉN ROMO, Héctor. La Contrarrevolución Neoliberal en México, Era, México, 2000, 257 p.

HINOJOSA CRUZ, Adriana Verónica. El Impuesto sobre la nómina en Nuevo León: Fundamento para una iniciativa de reforma a través de su análisis sustantivo, XX Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. México, 2015, 21 p. [En línea] Disponible <http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/ponencias/2015/4.1.pdf> 23 de noviembre de 2021, 9:00 AM.

IMNCO. Pequeños Pasos para Transformar al Sistema de Salud. México, 2018, 85 p. [En línea]. Disponible: <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2018/05/IMCO-pequen%CC%83os-pasos.pdf> 27 de enero de 2020, 9:00 PM.

Informe al ejecutivo federal y al congreso de la unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS, México 2020 [En línea] Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20192020/21-InformeCompleto.pdf> 12 de octubre de 2021 2:00 PM.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Comunicado de Prensa Número 251/18, México, Mayo, 2018. [En línea]. Disponible: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodem/oenh2018_05.pdf 28 de enero de 2020, 8:00 PM.

JUÁREZ, Blanca, "México es el cuarto país con más empleados en outsourcing", El Economista, México, 6 de abril de 2021. [En línea] Disponible: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexico-el-4-pais-con-mas-empleados-en-outsourcing-20210406-0003.html> 1 de agosto de 2021, 4:00 PM.

LEÓN, Mariana. "El Gobierno Acusa Excesos en el Outsourcing y Cámara Defienden la Ley Vigente.", Política Expansión, México, 12 de febrero de 2020.

[En línea]. Disponible: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/02/12/el-gobierno-acusa-excesos-en-el-outsourcing-y-el-cce-defiende-la-ley-vigente> 14 de febrero de 2020, 8:00 PM.

OIT. Comisión de Trabajo en Subcontratación, Suiza, 2000. [En línea]. Disponible: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/repvadd.htm> 1 de febrero de 2020, 1:00 PM.

OIT. Estrategias para el crecimiento y generación de empleo de calidad, Ginebra, 2013. [En línea] Disponible https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229836.pdf 02 de enero de 2021, 2:00 PM.

OIT. Nuestra Historia, tú historia, Departamento de Comunicaciones OIT, 2021. [En línea] disponible en: <https://www.ilo.org/100/es/story> 19 de diciembre de 2021, 4:00 PM.

OIT, Seguridad Social. Guía de educación obrera, Ginebra, 1995, 170 p. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223080045_ES/lang--es/index.htm#:~:text=Seguridad%20social.-,Gu%C3%ADa%20de%20educaci%C3%B3n%20obrero,suministrar%20la%20protecci%C3%B3n%20adecuada%2C%20etc

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). El Derecho a una Vivienda Adecuada, Folleto Informativo Número 21, USA, 2010, 65 p. [En línea]. Disponible:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FS21_rev_1_Housing_sp.pdf

Pintle, Fernanda. “5 puntos para entender el outsourcing en México-y los cambios que discutirá el Senado. Business Insider México. 3 de marzo de 2022. [En línea] Disponible: <https://businessinsider.mx/outourcing-mexico-que-es-reforma-2020/> 8 de julio de 2020, 11:30 AM.

QUINTANA ADRIANO, Elvia. "Persona física, Moral o Jurídica y Personalidad en Materia Mercantil.", Revista de la Facultad de Derecho de México, UNAM, Tomo LXX, Número 262, Abril-Mayo 2014. [En línea]. Disponible: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/60372/53262> 3 de febrero de 2020, 8:00 PM.

QUIÑONES TINOCO, Carlos Sergio. "La reforma Laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo", Revista Latinoamericana de Derecho Social, IJ-UNAM. México, 2015, [En línea]. Disponible: <http://revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/download/51308/45884>. 16 de noviembre de 2018, 4:00 PM

Resumen del Decreto, Reforma a la Ley del Seguro Social y a la Ley del SAR, SHCP, enero 2021 [En línea] Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/605038/Nota_Reforma_de_Pensionamientos_VFF.pdf 19 de diciembre de 2021, 8:00 PM.

ROBLEDO, Zoé, Boletín de Prensa: Mediante subcontratación ilegal empresas evaden más de 21 mil millones de pesos anuales, Unidad de Comunicación Social, IMSS, No, 075/2020, México, 12 de febrero de 2020. [En línea] Disponible: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202002/075> 20 de febrero de 2020, 8:00 PM.

ROCHA DIAZ, Salvador. Reformas constitucionales iniciadas por el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. [En línea]. Disponible: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/27619/24948> . 13 de noviembre 2018. 20: 12 horas.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La seguridad y la protección social en México. Su necesaria reorganización, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2012, 191 p.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3120/1.pdf>

SANCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo y MORALES RAMÍREZ, María. Derechos de las Personas Pensionadas y Jubiladas, Secretaría de Cultura, INEHRM, UNAM, México, 2018, 57 p.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5486/8.pdf>

VÁZQUEZ RAMOS, Homero. Cátedra nacional de Derecho, Jorge Carpizo, Reflexiones Constitucionales. UNAM, México, 2014, 489 p [En línea] Disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3634-catedra-nacional-de-derecho-jorge-carpizo-reflexiones-constitucionales> 22 de diciembre de 2021, 9:00 PM.