



Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento

Año 12, Número 26, Artículo 10: 1-23. Enero - Diciembre 2024
e-ISSN: 2007-8064



Reencuadrando la subcontratación: un enfoque de configuraciones de empleo, contratos/agencias/transacciones y regímenes laborales

Reframing Outsourcing: Towards an Employment Configurations Approach, encompassing Contracts, Agencies, Transactions, and Labor Regulations

DOI: 10.22201/enesl.20078064e.2024.26.87516
e25.87516

Alex Covarrubias Valdenebro ^{a*}
<https://orcid.org/0000-0001-6867-4632>
Ingrid Kuri-Alonso ^{b**} [▲]
<https://orcid.org/0000-00033683-8254>

Fecha de recepción: 3 de diciembre de 2023.
Fecha de aceptación: 23 de abril de 2024.
Fecha de publicación: 7 de junio de 2024.

[▲] Autora de correspondencia
ingrid.kuri@cetys.mx

* El colegio de Sonora
** CETYS Universidad

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados siempre y cuando se cite la fuente completa y la dirección electrónica de la publicación.
CC-BY-NC-ND



RESUMEN

Objetivo: enriquecer la comprensión teórica de la subcontratación en el contexto latinoamericano, con énfasis en México.

Diseño metodológico: combina el análisis bibliográfico con la aplicación del análisis de datos de los Censos Económicos y la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), para los años 2009 a 2023 de la industria automotriz mexicana (IAM).

Resultados: se propone un enfoque de la subcontratación basado en normativas laborales e institucionales vigentes y políticas públicas, que sustentan sistemas y subsistemas de empleo en un marco de relaciones laborales e industriales.

Limitaciones de la investigación: este trabajo se ha limitado al análisis de la subcontratación únicamente en la IAM, excluyendo otras industrias relevantes.

Hallazgos: el estudio revela que los sistemas y subsistemas de empleo están experimentando una reconfiguración a partir de la regulación de la subcontratación, destacando la importancia de las normas legales, la gobernanza laboral y las políticas públicas

Palabras clave: subcontratación, teorías económico-sociales, políticas públicas, relaciones laborales, industria automotriz.

ABSTRACT

Purpose: To enhance the theoretical understanding of outsourcing in the Latin American context, emphasizing Mexico.

Methodological design: It combines bibliographic analysis with the application of data analysis from the Economic Censuses and the Monthly Manufacturing Industry Survey conducted by the National Institute of Statistics and Geography (Inegi), covering the years 2009 to 2023 within the Mexican automotive industry.

Results: It proposes a new approach to outsourcing based on current labor and institutional regulations and public policies that support employment systems and subsystems within a labor and industrial relations framework.

Research limitations: This work has been limited to the analysis of outsourcing exclusively within the Mexican automotive sector, excluding other relevant industries.

Findings: The study reveals that employment systems and subsystems are reconfiguring due to the regulation of outsourcing, emphasizing the importance of legal standards, labor governance, and public policies.

Keywords: Outsourcing, socio-economic theories, public policies, labor relations, automotive industry.

INTRODUCCIÓN

La subcontratación, fenómeno destacado en décadas recientes, redefine las relaciones laborales y configura la fuerza de trabajo, afectando sectores clave como el automotriz en México. Aunque vinculada al paradigma neoliberal y la globalización, ha generado polémica al provocar empleos precarios, bajos salarios y limitada protección social para los trabajadores. La investigación revela que contribuye a la segmentación de los mercados laborales primarios y secundarios, profundizando la desigualdad e inseguridad laboral.

El propósito del artículo es ampliar la comprensión teórica de la subcontratación en el contexto latinoamericano, particularmente, en México. Introduce un nuevo enfoque basado en las legislaciones laborales e institucionales en vigor, así como en las políticas gubernamentales que sustentan los sistemas y subsistemas de empleo dentro de un régimen de relaciones industriales y laborales (RRIL), a través del análisis de la evolución de la subcontratación en la industria automotriz mexicana (IAM) (2009-2023).

La estructura del trabajo es la siguiente: la primera sección ofrece un análisis de la subcontratación siguiendo la literatura y enfoques teóricos existentes, así como una evaluación crítica de los mismos. Enseguida se presenta una propuesta para profundizar sobre el rol que juegan las normas e instituciones de gobernanza. La tercera sección analiza las disposiciones sobre subcontratación establecidas en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 y de 2021. En la cuarta, se describe la metodología aplicada para estudiar la subcontratación en la IAM. Finalmente, se presenta la discusión de los resultados a la luz de la propuesta conceptual y se exponen las conclusiones.

NARRATIVAS DE LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO Y AMÉRICA LATINA

A principios del siglo XXI, la subcontratación experimentó un aumento significativo en el hemisferio. Empresas intermediarias se convirtieron en subcontratistas, brindando empleo a empresas “usuarias”. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), discutió este fenómeno

desde 1998, integrándolo en el concepto de tercerización u outsourcing, nuevas formas de empleo gestionadas por relaciones triangulares, agencias y plataformas (OIT, 2018 y 2016; García, Mertens y Wilde, 1999).

En América Latina, en 2011, especialistas de ocho países se reunieron en Bogotá, Colombia, bajo el tema “Subcontratación laboral: Miradas multidimensionales”, resultando en el libro coordinado por Celis (2012).

La declaración de dicho encuentro resume dos puntos de entendimiento prevalecientes. Uno, relativo a las causas de la subcontratación; otro relativo a sus consecuencias. Las causas se asocian a la precarización del empleo y la búsqueda de las firmas de abaratar el trabajo, la desregulación de las relaciones laborales y la flexibilización del trabajo. Todo ello acendrado con los procesos de reestructuración productiva y desmantelamiento del Estado de bienestar prevaleciente en los ochenta, el asentamiento del credo neoliberal en la década siguiente y el imperio de la globalización del nuevo siglo. Dos, las consecuencias de la subcontratación se enfocan en salarios, condiciones de trabajo, seguridad y estabilidad del empleo, salud ocupacional y vigencia de la libertad sindical. Impactos dirigidos al debilitamiento de la relación de trabajo (De la Garza, 2012; Belmont, Carrillo, Real, *et al.*, 2012; Iranzo y Richter, 2012; Neffa, 2012; Pucci, Nión y Ciapessoni., 2012; Hurtado y Sánchez, 2012; Castro, 2012; Urrea y Rodríguez, 2012; Celis y Valencia, 2012, de México, Venezuela, Argentina, Uruguay, Guatemala, Bolivia y Colombia, respectivamente).

Conceptualmente, la subcontratación se ha abordado principalmente como instrumento de empresas encaminadas a reducir costos. No se ha reparado suficientemente en que los motivos de las empresas pueden ser diversos, como tampoco en que la subcontratación puede tener grados e intensidades, ciclos o procesos, y derivar en puntos de retorno de las empresas.

Un grupo de estudiosos documentó que la subcontratación podía dirigirse a determinados segmentos del mercado de trabajo, advirtiendo sobre las razones que tenían las empresas para definir una curva de preferencias a la hora de subcontratar. De la Garza (2012), Bensusán (2019) y Bensusán y Sánchez (2019) avanzaron en situar cuáles funciones y/o tareas se subcontratan, en tanto

Hualde (2017) y Hualde Guadarrama y López (2016) han estudiado las fronteras de la precarización sugiriendo desde ahí conexiones con la subcontratación. Recientemente, Brito, Carrillo, Gomis, *et al.* (2022a; 2022b) estudiaron las legislaciones de subcontratación de 2012 y 2021 en México, para advertir los elementos de cambio y continuidad y proyectar escenarios de impacto probables. Empero, aún faltan análisis que permitan distinguir cuáles mercados de trabajo, subsistemas de empleo y configuraciones del trabajo subcontratan y por qué.

Aunque la señalización de la reducción de costos como motivo de las empresas para subcontratar procede, se ha impuesto una monotemática argumentativa apenas rota por autores como los citados. De la Garza (2012), Neffa (2012) y Miglio y Breña (2018) han cruzado las fronteras de la empresa para ver en la subcontratación una nueva era en el capitalismo globalizado, la gestación de un nuevo modelo productivo o un decisivo mecanismo de acumulación y captura de valor.

Otra perspectiva académica refleja las visiones proempresariales que la consideran vital para la competitividad. En esta visión, la subcontratación se enfoca en el *core business*, mejorando la eficiencia y la adquisición de tecnología. También se la ve como una solución para la selección, reclutamiento y capacitación de personal (Cofide, 2019). Otra corriente académica relaciona la subcontratación con las cadenas de valor y las necesidades de *offshoring* de las multinacionales. A medida que crecen las cadenas, surge la coordinación de empresas locales en procesos de outsourcing-subcontratación, lo que se interpreta como oportunidades locales de aprendizaje e innovación (Carrillo y Gomis, 2017; Dussel, 1999; Contreras, Olea y García., 2019; Hernández, Hualde, Mulder, *et al.*, 2016).

Esta narrativa sostiene que al eliminar obstáculos a la subcontratación, México y América Latina eliminan barreras a la inversión, lo que genera empleos y promueve escalamientos en las cadenas de valor (Álvarez, Carrillo y González, 2014; Cabrer y Serrano, 2007; Casalet, 2012; Mungaray y Ramírez, 2004). La flexibilización de la subcontratación, se sostiene, remueve la rigidez de los mercados laborales que frena la competitividad de las empresas (Reynoso, 2009; Ruiz-Medrano, 2019). Esta perspectiva se originó en Gereffi y su *Global Value Chains Center* de *Duke University*, desde su trabajo fundacional

(Gereffi y Korzeniewicz, 1994) hasta sus versiones recientes (Ponte, Gereffi y Raj-Reichert, 2019).

En el nuevo siglo, los términos organización y cooperación interempresarial, escalamientos industriales e innovaciones ligados al desarrollo de actividades complementarias, se fomentaron desde el gobierno. En México surgió el Instituto Nacional del Emprendedor y la Dirección de Articulación Estratégica de la Secretaría de Economía, estableciendo el Sistema de Subcontratación Industrial (s/f).¹

Estos términos contribuyeron al concepto de cadenas de valor globales, ya adoptado por el Banco Mundial (World Bank, 2019) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2018; Dollar, 2019).

Hacia nuevas aproximaciones de la subcontratación en América Latina

Ni críticos ni proempresarios han advertido que sus argumentos, aunque contrastantes, se emparentan con la misma teoría neoclásica de la firma, lindando entre la teoría económica y la organización de las firmas (Kenton, 2020). En ella, la naturaleza del capital supone reducir costos comandando eficiencias so pena de ser desplazados por otras empresas.

Desde un punto de vista disciplinario, las premisas de una y otra formulación las ha conducido a operar en el terreno de la política y sus ciencias. Del lado académico, la (sobre)explotación del trabajo de la subcontratación responde a un modelo de relación laboral donde el trabajo aparece subordinado, desorganizado y vulnerable (Bueno y Dean, 2009). Del lado proempresarial, la presumida eficiencia de la subcontratación supone agentes racionales que maximizan la inversión y optimizan costos.

Visto desde el ángulo de las teorías dualísticas y desarrollistas, las escuelas críticas de la subcontratación han seguido variantes de la primera, en tanto las escuelas proempresariales suscriben variantes desarrollistas.

¹ En las postrimerías del gobierno de Salinas la promoción de la subcontratación aparecía ya como un objetivo explícito. Así en la Estrategia Programática Sectorial de la secretaría de Comercio y Fomento Industria, se fijaba "... Promover, registrar y ampliar el sistema de subcontratación industrial a nivel nacional e internacional", como base del fortalecimiento de las cadenas productivas. Véase SECOFI (1999) *Análisis Programático*.

Para el dualismo (Doeringer y Piore, 1971; Berger y Piore, 1980), la economía se estructura por un grupo de grandes empresas tomando ventaja de las pequeñas. De forma que la subcontratación no viene sino a ahondar la segmentación entre mercados de trabajo primarios y secundarios. En tanto para los desarrollistas las relaciones entre corporativos multinacionales y empresas locales pueden ser detonantes de la modernización de los países emergentes (Ponte, Gerreffi, y Raj-Reichert, 2019). Las corrientes de pensamiento sobre redes y agrupamientos empresariales citadas tienen puntos de contacto con estos conceptos desarrollistas.

Once teorías

El elaborado trabajo de revisión de literatura especializada sobre la subcontratación (definido como outsourcing) de Gottschalk y Solli-Saetter (2005) situó once perspectivas teóricas. Estas son: 1) la teoría de las competencias centrales (*core competences*), 2) de los recursos y capacidades base, 3) la económica neoclásica, 4) la de costos de transacción, 5) la de fronteras de la firma, 6) la contractual, 7) la de agencia, 8) la de asociaciones y alianzas, 9) la de intercambios relacionales, 10) la de partes interesadas (*stakeholders*) y 11) la de intercambios sociales.

En México y América Latina los estudiosos han trabajado principalmente sobre las teorías de las competencias centrales y de la economía neoclásica. A estos enfoques se agregan las variantes de redes y agrupamientos coordinados de firmas; de forma que se han privado de interactuar con el resto de aquella gama de teorías.²

UN RE-ENFOQUE

Hace falta desarrollar un enfoque las ramificaciones, sistemas, recursos, grados, estructuras, mercados, seg-

mentos, funciones e implicaciones de la subcontratación. Este enfoque debe profundizar sobre el rol que juegan las normas e instituciones de gobernanza sobre la subcontratación, elucidando su relación con las políticas públicas que sostienen un RRIL y que derivan una configuración de sistemas y subsistemas de (empleo en) subcontratación dentro de fronteras determinadas.

Siguiendo a Covarrubias (2023), un RRIL tiene en su centro el mundo del trabajo que hacen en sus interacciones el capital y los trabajadores. Se hace y está determinado por subconjuntos de leyes, estructuras, mercados, instituciones, prácticas, trayectorias industriales, culturas, educación, actores, gobiernos, recursos, distribuciones y significados de lo que es trabajar, generar riqueza y distribuirla.

El término sistemas y subsistemas denota configuraciones específicas de empleo, según la teoría de los mercados internos de trabajo (Osterman, 1987). En este concepto no hay mercados laborales unificados en ningún nivel de realidad –macro, meso, sectorial, micro–, lo que hace que la noción de mercados duales o segmentados resulte insuficiente para abarcar la diversidad de configuraciones posibles. Los mercados laborales presentan configuraciones de empleo diferenciadas en sistemas y subsistemas, caracterizadas por entradas y salidas de trabajo distintivas, remuneración, cantidad, formación, tareas y movilidad (horizontal/vertical), asociadas a categorías laborales y disposiciones tecno-organizacionales de las empresas. Dichas configuraciones de empleo derivan de los balances producidos por la interacción de normas laborales, tensiones y arreglos entre capital y trabajo.

El abordaje que se propone es relevante para realidades como la latinoamericana, donde los diseños institucionales son deficientes y/o se encuentran grandemente constreñidos por la escasez de recursos y competencias, así como por la distancia que existe entre las leyes y la realidad; lo que Covarrubias (2020) denomina las ausencias del imperio de la ley (*not*) *rule of law*. Conforme a esta realidad institucional, tres teorías de las once citadas resultan de utilidad para esta argumentación: la contractual, la de costos de transacción y la de agencia.

La teoría contractual es básica porque sus premisas recuerdan que los contratos (leyes e instituciones) son dependientes de su grado de comprensión y extensión. Sólo ellos pueden definir los derechos, deberes y respon-

² Como un texto con versiones equiparables a las teorías de las competencias centrales puede verse el texto referencial coordinado por Celis (2012). Sobre una versión lindando con la economía clásica puede verse Reynoso, 2009; Ruiz-Medrano, 2019. En las variantes de redes y agrupamientos coordinados de firmas, los ya citados Carrillo y Gomis, 2017; Dussel Peters, 1999; Conteras et al., 2019.

sabilidades de las partes, reduciendo el oportunismo de los actores, mientras proveen mecanismos de resolución de disputas (Luo, 2002; Kern y Willcocks, 2000).³ El problema empieza en el hecho de que los contratos completos no son factibles.

En efecto, y de acuerdo con la teoría de costos de transacción (Williamson, 1979),⁴ el comportamiento oportunista de los actores puede alimentarse de (y los balances de poder cambiar ante):

- Los grados de parcialidad de los contratos bajo el precepto de que las leyes e instituciones completas son imposibles.
- Los grados o magnitud de los costos hundidos (escondidos u ocultos) de los agentes en capitales físicos y humanos y su especificidad o dificultades de sustitución.⁵
- Los grados de prevalencia de ambientes de incertidumbre.
- La magnitud de los costos de escribir, monitorear y aplicar las leyes.

En adición, como premisa la teoría de la agencia y los agentes (Eisenhardt, 1985; Hancox y Hackney, 2000), la información de y sobre los agentes es imperfecta. Lo que supone que el principal (en este caso las instituciones de gobierno) experimentan situaciones de vulnerabilidad por su dependencia de la moral de los agentes (los factores de producción capital y trabajo) sobre los cuales se carece de información sustantiva y recursos suficientes para monitorearlos. En el caso de América Latina, a la

³ La teoría contractual que referimos aquí coloca el acento en las transacciones privadas, entre individuos y organizaciones. Diferente de la teoría contractual de gobierno o al contrato social donde los individuos consienten –abierta o tácitamente– en ceder algunas de sus libertades para someterse a la autoridad de gobierno –sea la Ley del Estado o el imperio de las mayorías, o ambas– en intercambio de proteger su resto de derechos, aceptar deberes, y mantener el orden social.

⁴ Con Williamson los costos implicados por los intercambios (transacciones) económicos alcanzaron su mayor conceptualización. Los costos de información, los de negociación y toma de decisiones, los de vigilancia y ejecución, dentro de otros, que envuelven las operaciones de mercado con él cobraron su dimensión más alta. Esto es la dimensión que viene dada por el oportunismo de los agentes durante las transacciones.

⁵ En teoría económica los costos hundidos son costos pasados en que incurren las empresas y que no pueden ser recuperados, por lo que influyen su toma de decisiones. “La falacia del Concorde” ilustra muy bien el problema de los costos hundidos.

ausencia de recursos se aúna la falta de voluntad de las agencias de gobierno para aplicar las leyes.

La pertinencia de estas premisas queda demostrada por el lugar que ocupan los países de la región en el último Índice Global de Imperio de la Ley (*Rule of Law Index*) del World Justice Project (2022) y sus ocho factores dimensionales: contra balances en los poderes de gobierno, ausencia de corrupción, gobierno abierto, derechos fundamentales, orden y seguridad, aplicación de la ley, justicia civil y justicia criminal.

Sobre un total de 140 países (de mayor a menor imperio), México ocupa la posición 115. Con excepción de Chile, todos los países latinoamericanos mayores están reprobados en el ejercicio de la ley (instituciones), al posicionarse por debajo de la media⁶ (figura 1).

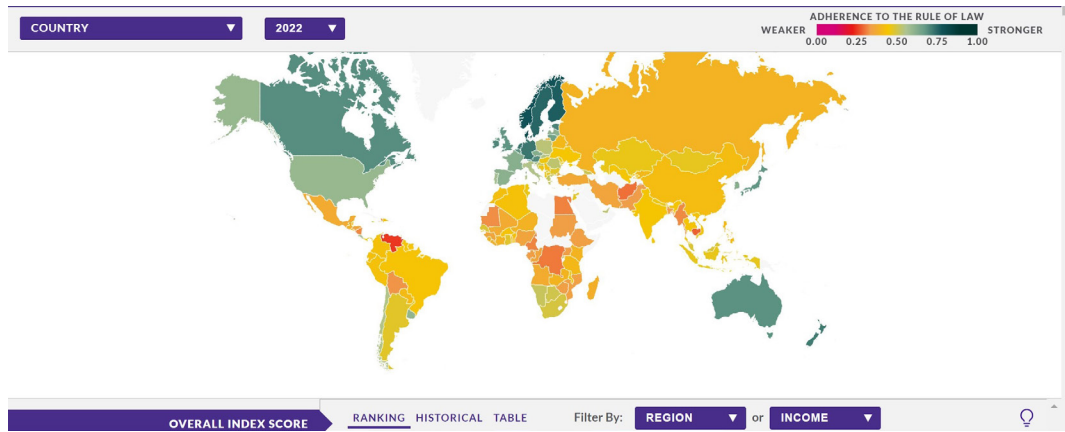
Si los contra balances de poder son débiles, si la corrupción carcome la institucionalidad, si la gobernanza de los gobiernos no ocurre o escasamente avanza, si los derechos fundamentales y el orden y la seguridad se respetan débilmente y la aplicación de la ley palidece y si la justicia civil y criminal está llena de huecos, la pregunta relevante es ¿cómo –si acaso– pueden cambiar y funcionar las normas e instituciones del trabajo vigentes?

La teoría del equilibrio puntuado (Baumgartner, Breunig, Green-Pedersen, *et al.*, 2009; Jones y Baumgartner, 2012) enseña que las políticas públicas y los sistemas políticos se auto reproducen por que los agentes y gobiernos en posiciones de poder descansan en sus trayectorias y son dependientes de ellas. Desde ellas realizan procesos de negociación que sólo permiten ingresar políticas y reglas de pequeños ajustes que no pongan en duda sus redes y subsistemas de poder. La teoría de coyunturas críticas advierte, adicionalmente, que los tomadores de decisiones son no solo dependientes de sus trayectorias, sino que están anclados por mecanismos de bloqueo que reproducen rutinas, competencias, conocimientos, procedimientos, redes y estructuras de gobierno y poder (Capoccia y Kelemen, 2007).

El equilibrio sólo se llega a romper en la eventualidad de que: *a)* confluyan crisis y choques externos que sean inmanejables por el estado de cosas existente, pues la ambigüedad e incertidumbre ebullean; *b)* emergen movimientos sociales que demandan el cambio, y los temas

⁶ Las posiciones de los países mayores de la región son como sigue al cierre de 2022: Brasil ocupa la posición 81, Colombia la 91, Argentina la 59, Perú la 90, Venezuela la 140, Bolivia la 130 y Chile la 33.

Figura 1. Índice Global de Imperio de la Ley, 2022 (Rule of Law Index)

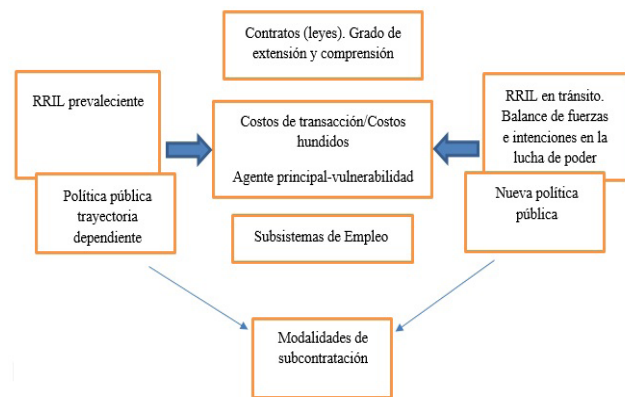


Fuente: World Justice Project (2022).

saltan a la esfera pública sin que los agentes de poder puedan evitarlo; *c*) se crean coyunturas críticas que se traducen en ventanas de oportunidad; *d*) se realizan cambios en las redes y coaliciones de poder, y estos cambios permiten introducir políticas públicas de mayor calado en su sentido de cambio tal que busquen (y puedan) alterar el curso de trayectorias políticas, económicas, laborales, sociales o de desarrollo prevalecientes, y *e*) se consolidan nuevas coaliciones y redes de poder, al igual que movimientos sociales que soportan el cambio y progresan hasta crear una nueva institucionalidad.

Con base en este recorrido teórico es posible postular la respuesta a la interrogante central formulada: las normas e instituciones del trabajo vigentes podrán efectivamente cambiar y funcionar, sí y sólo sí, existe una (nueva) coalición de poder y de gobierno que esgrima una política pública que pretenda emplazar un nuevo RRIL, y si al mismo tiempo existen condiciones ambientales, políticas, productivas y sociales que presionan en dirección del cambio. De forma que la extensión y alcance de los sistemas y subsistemas de subcontratación vigentes estarán en función de los grados de extensión, comprensión y costos de transacción de las normas de gobierno que los regulen. Estarán en función también de la correspondencia que dichas normas mantengan con las políticas públicas vigentes en su intencionalidad de establecer un balance en las relaciones entre capital y trabajo y soportar un RRIL o su cambio. La figura 2 exhibe gráficamente este modelo de relaciones conceptuales que se propone para reenforzar las configuraciones de sistemas y subsistemas de subcontratación en México y América Latina.

Figura 2. RRIL, subsistemas de empleo y modalidades de subcontratación



Fuente: elaboración propia.

La legislación de 2012

La figura de subcontratación se incorporó en México mediante reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT), publicada el 30 de noviembre de 2012 al regularse en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D. El artículo 15-A define al trabajo en régimen de subcontratación como “aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras [...] con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral.” (STPS, 2021, Artículo 15-A).

Se establecen obligaciones a cargo de la empresa beneficiaria, como que el contrato deba constar por escrito y cerciorarse del cumplimiento de las obligaciones pa-

tronales. Establece que en caso de que se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratista a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales se debe presumir doloso el régimen de subcontratación. Señala que “los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores” (STPS, 2012, p. 7).

Alcalde (2013) evaluó así los alcances y limitaciones de esta ley: “[...]no se avanzó en prohibir [...] subcontratar las labores del objeto social de la empresa [...] (tampoco en) establecer un registro público de empresas subcontratistas sujetas a fiscalización y sanciones más eficaces en casos de abuso” (Alcalde, 2013). Las lagunas de la legislación de 2012 y, en particular, el desinterés de las autoridades por efectuar una efectiva inspección del trabajo condujo a que en México se consolidara un modelo de legislación laboral que, como subrayó temprano Bensusán, puede caracterizarse como uno de alto costo de cumplimiento en razón del perfil protector de sus regulaciones, pero de bajo costo de incumplimiento, al tolerarse un alto nivel de impunidad (Bensusán, 2008; 2018).

La inspección del Trabajo (IT)

En junio de 2014 se promulgó el Reglamento General de Inspección del Trabajo, el cual pedía a los inspectores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) supervisar la aplicación de las leyes laborales y de subcontratación de 2012. Desde su exposición, reflejaba una lógica contraria a los intereses de los trabajadores al afirmar que se buscaba proporcionar a las empresas las condiciones para generar empleo formal y sugerir que la capacidad de las empresas para generar empleo tomaba precedencia sobre la aplicación de las leyes. Rompía con la doble tensión del modelo clásico de IT y sus funciones equilibrantes entre la pedagogía y la fiscalización (Covarrubias, 2020).

La legislación de 2021

Para prevenir abusos e irregularidades asociadas con la subcontratación, el gobierno introdujo la Reforma a

la LFT en 2019 mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (STPS, 2021). La reforma modificó el artículo 12 de la LFT prohibiendo la subcontratación. Crítica la legislación previa:

resultó insuficiente para evitar las prácticas indebidas que han afectado los derechos de los trabajadores en su antigüedad, estabilidad en el empleo, reparto de utilidades, entre otros. Proliferaron esquemas de subcontratación simulada; (afectando...) al Fisco Federal con la expedición de facturas que surgen de la simulación... eludiendo ... las responsabilidades y cargas de seguridad social (2021, p. 28).

La prohibición de la subcontratación incluye cualquiera de sus actividades principales, y sólo se permite la de obras y servicios especializados, más sanciones elevadas para quienes persistan en violar la ley (ámbitos administrativo y penal). Las empresas sólo podrán subcontratar si el proveedor está registrado ante el gobierno y cumple con sus obligaciones laborales y fiscales.

En mayo de 2021 la STPS publicó el acuerdo para regular el registro de empresas que presten servicios especializados. Definidos como: “Aquellos que reúnen elementos ... de la actividad que desempeña la contratista [...] sustentados [...] en la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad [...]” (2021, Artículo 2, frac. VII).

En agosto 2022, se reforma el Reglamento de IT con el objetivo de verificar el cumplimiento de la LFT desde una perspectiva de derechos humanos-laborales. Establece estrategias para supervisar las condiciones generales del trabajo, la formación y capacitación, así como la seguridad y salud, además de vigilar el cumplimiento de las regulaciones de subcontratación.

DISEÑO METODOLÓGICO

Se analizó la subcontratación a partir del rastreo de dos décadas de empleo en la IAM (2003 a 2023). El objetivo fue tasar el impacto de las reformas sobre subcontratación de 2012 y 2021. Al efecto, se utilizó información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Inegi, para retratar los momentos antes y después de cada reforma. Son datos de los Censos Económicos (CES) 2003, 2008,

2013 y 2018, así como la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), de 2013 a 2023. Los CES dan cuenta de la subcontratación en la IAM de 2013 a 2018. Para completar la serie de dos décadas, se utilizó la EMIM a marzo de 2023. La codificación de las unidades económicas utilizó el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) con un nivel de desagregación de seis dígitos, es decir, a nivel de clase de actividad económica (cuadro 1).

Cuadro 1. IAM Clases de actividades económicas

336110	Fabricación de automóviles y camionetas
336120	Fabricación de camiones y tractocamiones
336210	Fabricación de carrocerías y remolques
336310	Fabricación de motores y sus partes para vehículos automotrices
336320	Fabricación de equipo eléctrico y electrónico y sus partes para vehículos automotrices
336330	Fabricación de partes de sistemas de dirección y de suspensión para vehículos automotrices
336340	Fabricación de partes de sistemas de frenos para vehículos automotrices
336350	Fabricación de partes de sistemas de transmisión para vehículos automotrices
336360	Fabricación de asientos y accesorios interiores para vehículos automotrices
336370	Fabricación de piezas metálicas troqueladas para vehículos automotrices
336390	Fabricación de otras partes para vehículos automotrices

Fuente: Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN). [Inegi, 2018].

Los trabajadores subcontratados quedan registrados por Inegi como “no dependientes de la razón social” (PND) versus los dependientes (PD). Dentro de PND la EMIM distingue:

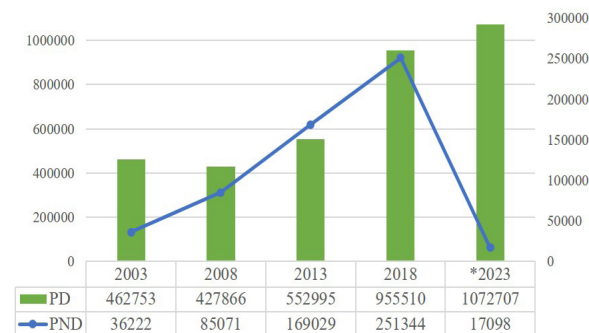
- a) empleados suministrados por otra razón social: Personas que trabajan para el establecimiento, que dependen contractualmente de otra razón social y que desempeñaron labores de oficina, administración, ventas, contabilidad, actividades auxiliares y complementarias; así como labores ejecutivas, de planeación, organización, dirección y control. Ejemplo: directivos, gerentes, ejecutivos, secretarías, auxiliares de oficina, mensajeros, etcétera.
- b) obreros suministrados por otra razón social son personas que trabajan para el establecimiento y dependen contractualmente de otra razón social, realizan trabajos ligados con la operación de la maquinaria en la fabricación de bienes, tareas auxi-

liares al proceso de producción y otras actividades propias de especialistas. Ejemplo: supervisores de línea, personal dedicado a la provisión de materias primas, embalaje, despacho, almacenaje, mantenimiento y limpieza de la planta, transporte, organizadores de las líneas de producción, supervisores e inspectores del control de calidad, etcétera.

Dinámica del empleo subcontratado

En términos absolutos, la PND pasó de 36 mil 222 a más de 250 mil personas entre 2003 y 2018, con una tasa de crecimiento media anual de 62.3%. Esta tasa de crecimiento se ha interrumpido para 2023. Por tanto, desde ya es perceptible que la reforma de 2012 no contuvo la subcontratación mientras que la de 2021 sí lo ha hecho (gráfica 1).

Gráfica 1. PD y PND en la IAM. Años de referencia



Fuente: elaboración propia con datos de CES de Inegi 2023l

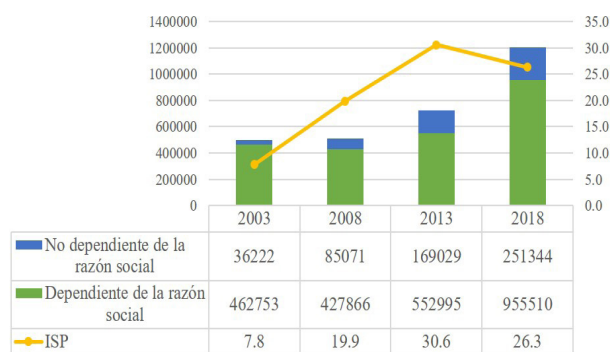
La gráfica 2 muestra la relación entre las magnitudes absolutas de PD y PND, a través del índice de Intensidad de Subcontratación de Personal (ISP)⁷. Destaca que entre 2003 y 2018 el peso absoluto de los subcontratados en la IAM tuvo un importante incremento, para desplomarse en los últimos años. La reforma de 2012 llegó tarde. Ya para principios del nuevo siglo la subcontratación en la industria era un fenómeno sin control.⁸ A su entrada en

⁷ Computado como PND/PD.

⁸ Alejandro Salafrañca V., titular de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS, ha declarado que la impunidad en la aplicación de la ley e inspección del trabajo “era un festín” en ese periodo (Hernández, 2023).

vigor el ISP había transitado de 7.8 al 30.6 en 2013. El ISP bajó cuatro puntos durante su vigencia, pero sólo porque aumentó más rápido la contratación de PD –esto es, 73% de PD versus 49% del PND. En este punto vale recordar que este periodo es de crecimiento explosivo de la IAM, que pasa a convertirse en una de las tres industrias más dinámicas de las economías emergentes (Covarrubias, 2020; Álvarez y Carrillo, 2017).

Gráfica 2. PD, PND e ISP en la IAM.
Año de referencia

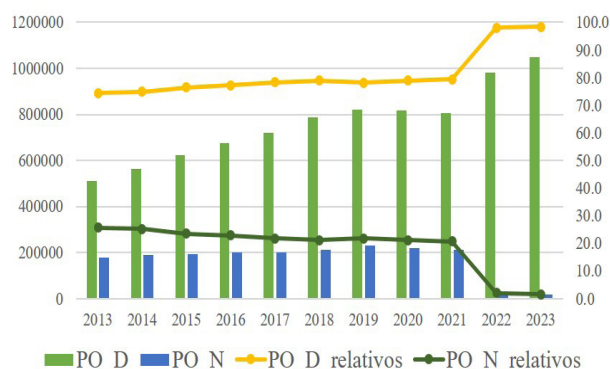


Fuente: elaboración propia con datos de CES de Inegi (2020a; 2020b; 2020c; 2020d para los años 2004; 2009; 2014 y 2019).

En las ramas de autopartes, el empleo total llegó a 623.5 mil puestos en 2014, de los cuales 148.5 mil fueron PND; es decir, 24% fueron subcontratados. Se advierte que mientras el PD decreció entre 2004 y 2009 con un posterior crecimiento anual modesto en los años subsiguientes (de 1.7%), el PND creció en 362%. Es decir, el empleo creado en estos años en la rama de autopartes fue en gran medida subcontratado. Ello tuvo una implicación profunda pues derivó en un efecto de sustitución de desplazamiento en el tipo de empleo existente en la industria. Por último, con datos de EMIM para marzo de 2023, la ISP es de solo 1.6. Lo que refuerza la tesis de la alta efectividad de la reforma de 2021.

De la gráfica 3 destaca un crecimiento constante de la subcontratación entre 2013 y 2019, con ligeros decrementos en los años 2020 y 2021, en tanto de 2021 a 2022 y de entonces a la fecha viene la caída pronunciada ya señalada. Ahora desprendemos:

Gráfica 3. PD y PND en la IAM 2013-2023.
Datos absolutos y relativos



Fuente: elaboración propia con datos EMIM, Inegi 2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

Durante el primer año de la administración de López Obrador, la subcontratación aumentó, aunque a un ritmo más lento que en el pasado, debido al impacto en la industria de la crisis cíclica y la pandemia COVID-19. Esta disminución persistió hasta parte del 2021, resultando en una reducción del 5% y 20% de empleos en la industria terminal y en autopartes respectivamente. Sin embargo, desde 2022 se ha observado una rápida recuperación del empleo.

La nueva ley de subcontratación otorgó un periodo de gracia de seis meses para que las empresas “regularizaran” sus empleos subcontratados. Su efectividad se manifestó desde su inicio en que, antes de su entrada en vigor, las empresas acudieron a regularizarse. Para 2022 el PND tuvo una caída en términos absolutos de más de 190 mil empleos, lo que representa un decremento de 90.8%. Para el primer trimestre de 2023 la tendencia ha continuado.

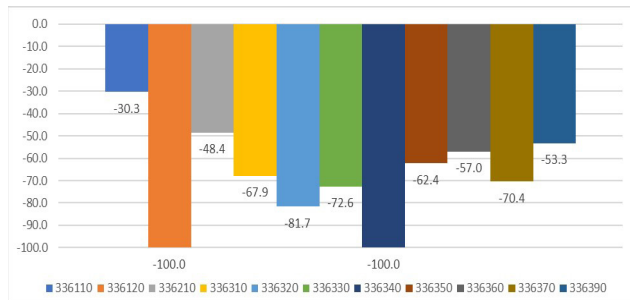
Situación a nivel clases de actividad

Como se observa en la gráfica 4, la tasa de crecimiento PND 2021-2023 es negativa para todas las clases. Dos de ellas eliminaron al 100% el esquema de subcontratación: fabricación de camiones y tractocamiones y partes de sistemas de frenos. En tanto en equipo eléctrico y electrónico, la redujo en más de 80%. La primera y última de éstas son paradigmáticas en el sentido que son las actividades donde la subcontratación había llegado más lejos

(entre 44 y 40%). Con la nueva ley, la menor reducción de PND ha sido en la industria terminal, y en carrocerías y remolques (30.3% y 48.4% respectivamente).

De lo anterior se desprende que la nueva ley de subcontratación ha tenido dos de los efectos fundamentales esperados desde una perspectiva contractual. Esto es, ha disuadido e incentivado a la vez la conducta de los actores empresariales. Disuadido en el sentido de llevarlos a “regularizar” su PND. Incentivado en el sentido que las nuevas contrataciones se han dirigido principalmente a la categoría de PD, aunque esto último no se cumple en todos los casos.

Gráfica 4. Tasa de crecimiento anual compuesta PND 2021-2023 por clase de actividad económica

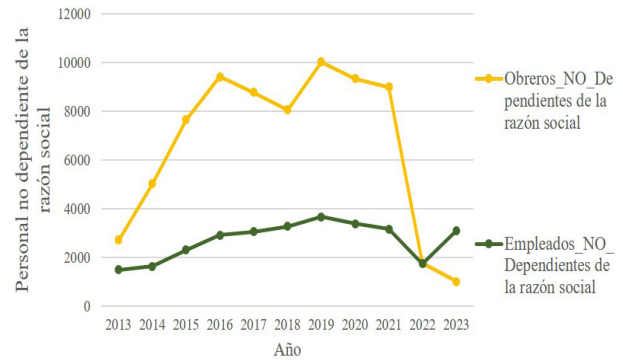


Fuente: elaboración propia con datos EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

¿Es posible que las firmas estén compensando la reducción de personal subcontratado con la subcontratación más extensa e intensa de empleados dentro de las categorías “de confianza”? Sí, sí es posible. ¿Es posible que los PND que se están eliminando no sean sustituidos en la misma proporción por obreros dependientes? Sí, sí es posible. Sin embargo, los mercados de trabajo se están diferenciando de una clase de actividad a otra.

La gráfica 5, muestra una caída de más de 7 mil empleos en fabricación de automóviles y camionetas, lo que representa un 80.4% de obreros subcontratados. Sin embargo, para ese mismo año, esta actividad generó 4 139 nuevos empleos, lo que significa que poco más de 3 mil puestos de obreros se perdieron en este lapso. Por el contrario, si bien el grupo de PND disminuyó en poco más de 1 400 empleos en 2022 respecto a 2021, éste vuelve a incrementarse en 2023: De 1 746 a 3 096.

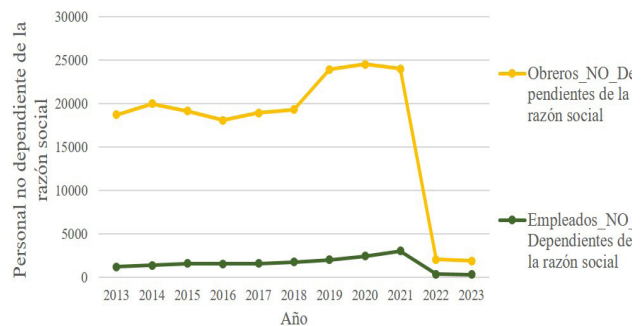
Gráfica 5. Fabricación de automóviles y camionetas



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

Algo similar ocurre en fabricación de asientos y accesorios interiores (gráfica 6). La caída de PND en esta clase fue ligeramente menor en términos relativos (91.6% para obreros subcontratados y 88.7% para empleados subcontratados). En términos absolutos la contracción representó la pérdida de 22 024 puestos de PND y 2 622 puestos de empleados entre enero de 2021 y enero de 2022. Estos empleos no fueron absorbidos por la razón social al 100%. En el mismo periodo, los PD aumentaron en 9 639 puestos, menos de la mitad de los empleos perdidos.

Gráfica 6. Asientos y accesorios interiores para vehículos



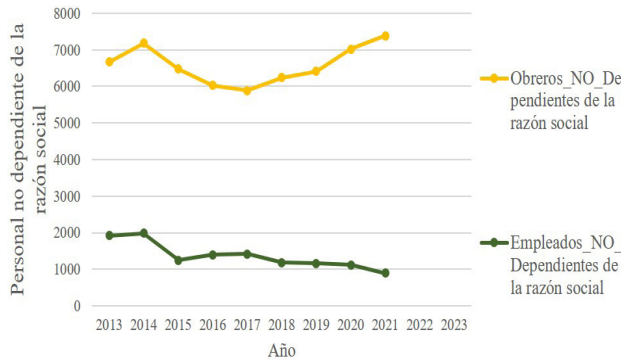
Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

En resumen, en la industria terminal, se perciben dos movimientos opuestos en sus mercados de trabajo. Primero, han bajado drásticamente los PND, pero la

contratación de PD no ha ocurrido en igual proporción. Segundo, la subcontratación de empleados se ha disparado notablemente en 2023. Similarmente, en la industria de asientos y accesorios han bajado drásticamente los PND, pero la contratación de PD no ha ocurrido en igual proporción.

En fabricación de camiones y tractocamiones llevó el esquema de subcontratación a cero desde 2022 (gráfica 7). Con ello desaparecen 7 339 puestos de obreros y 898 puestos de empleados PND. En tanto los puestos de obreros y empleados PD crecieron a una tasa anual en 2022 de 74.9% y 37.1% respectivamente.

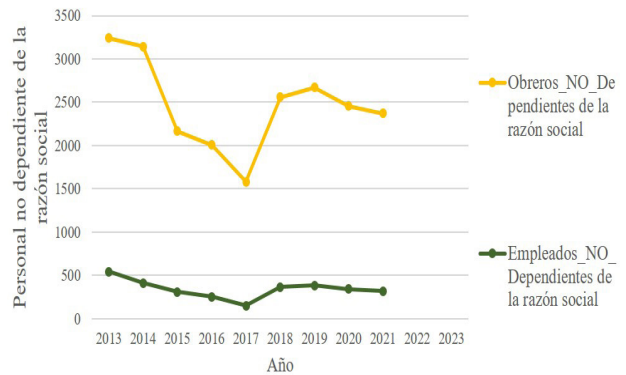
Gráfica 7. Fabricación de camiones y tractocamiones



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

Al igual que en el caso anterior, la fabricación de partes de sistemas de frenos llevó el PND a cero desde el año 2022 tanto para obreros como para empleados (gráfica 8). Si bien esto implicó la desaparición de 2 369 puestos de obreros y 319 puestos de empleados subcontratados, para el 2022 la tasa de crecimiento anual de obreros y empleados PD creció en 22.1% y 6.6% respectivamente. Lo anterior da cuenta de que la pérdida de empleos subcontratados quedó repuesta con la contratación de nuevos obreros y empleados PD.

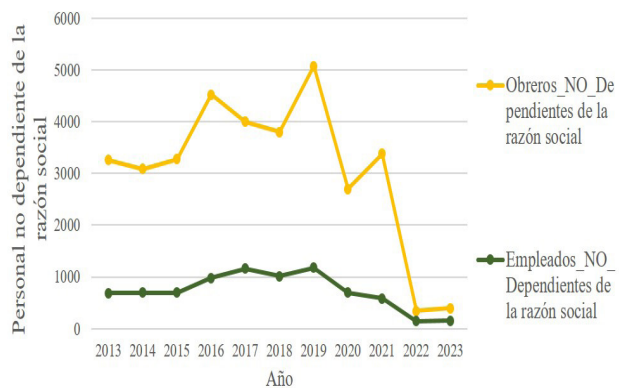
Gráfica 8. Fabricación de partes de sistemas de frenos



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

En el caso de fabricación de carrocerías y remolques, la gráfica 9 muestra importantes recortes de personal obrero y empleados subcontratados desde 2019. Para 2022, el empleo de obreros no dependientes tuvo una contracción de 89.9% mientras que los empleados subcontratados de 75.3%. Para el año 2023, ambos tipos de trabajadores mostraron un ligero incremento de 15.5% y 3.5% respectivamente. De lo anterior se advierte que en fabricación de carrocerías y remolques la subcontratación de empleados y obreros ha repuntado –aunque ligeramente– de nuevo.

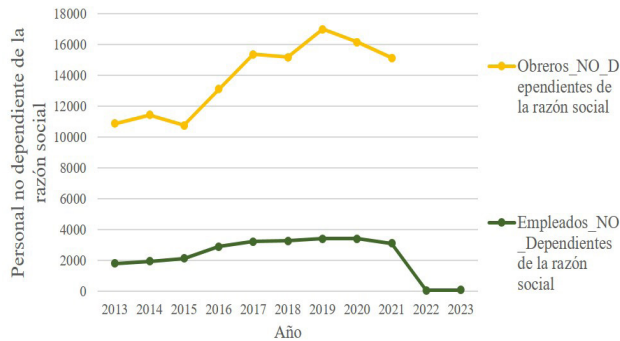
Gráfica 9. Fabricación de carrocerías y remolques



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

En el caso de fabricación de motores (gráfica 10), el esquema de subcontratación de obreros fue llevado a cero a partir del 2022, mientras que, en ese mismo año, los empleados PND decrecieron en un 97.1% al pasar de 3 130 en enero de 2021 a tan solo 90 en enero de 2022 y, posteriormente, a 102 en enero de 2023. Ello indica un incremento de 20% en PND en este lapso.

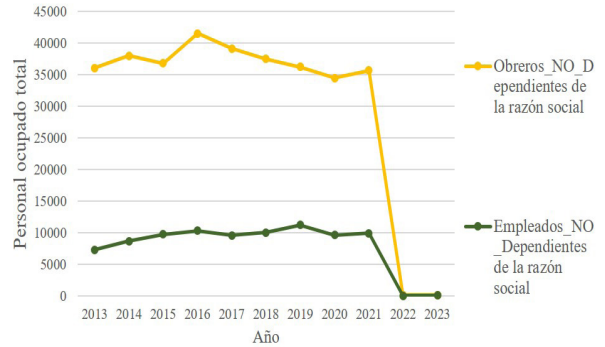
Gráfica 10. Fabricación de motores



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

En equipo eléctrico y electrónico la subcontratación fue llevada también a casi cero tanto para obreros como para empleados. En ambos casos la contracción de personal fue de más de 99% al pasar de 35 706 obreros subcontratados en enero de 2021 a 179 en enero de 2022 y de 9 973 empleados subcontratados a 70 en el mismo periodo. Sin embargo, al igual que en el caso anterior, en 2023 los empleados PND han crecido 45.7% *versus* 2022 (gráfica 11).

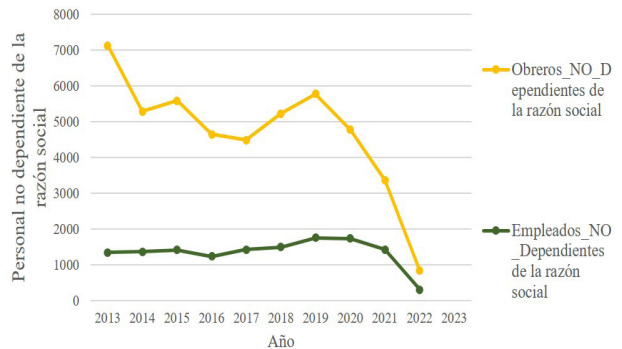
Gráfica 11. Fabricación de equipo eléctrico-electrónico



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

En sistemas de dirección y de suspensión, la subcontratación tanto de obreros como empleados fue llevado a cero en 2023 (gráfica 12).

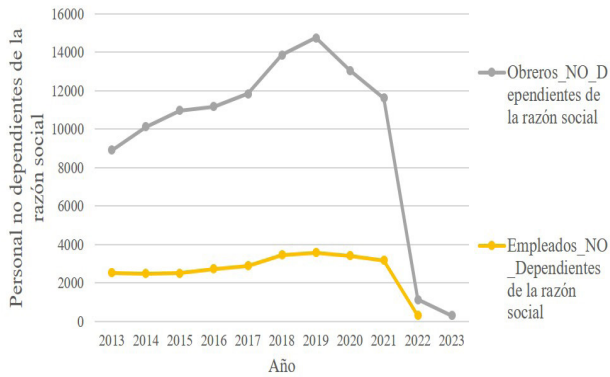
Gráfica 12. Sistemas de dirección y suspensión



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

Algo similar ocurre en fabricación de piezas metálicas troqueladas pues tiende a cero los empleados subcontratados a partir del 2023, mientras que los obreros subcontratados han disminuido de manera constante desde el año 2020 y de forma significativa en 2022 (gráfica 13).

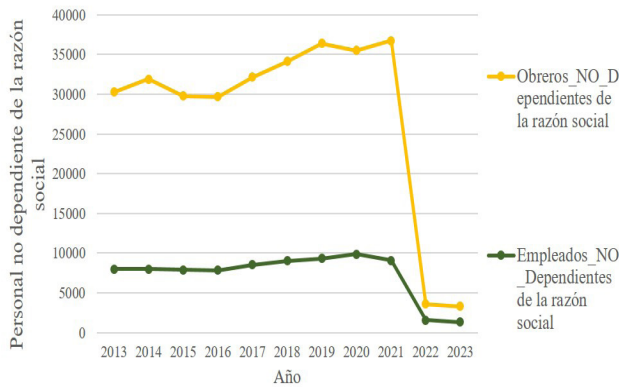
Gráfica 13. Fabricación piezas metálicas troqueladas



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

Lo mismo ocurre en fabricación de otras partes para vehículos (gráfica 14), con una caída en subcontratación para obreros y empleados en 2022 – tendencia que continúa de manera menos marcada en 2023.

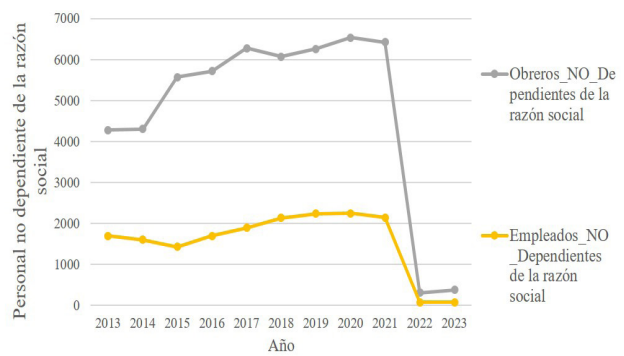
Gráfica 14. Fabricación de otras partes para vehículos automotrices



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

Finalmente, en sistemas de transmisión la gráfica 15 muestra la caída del PND en alrededor del 95% en obreros y empleados. De lo anterior se concluye que, en partes de dirección y suspensión, metálicas troqueladas, otras partes para vehículos, y en transmisión la subcontratación ha tendido a cero o a niveles mínimos.

Gráfica 15. Sistemas de transmisión



Fuente: elaboración propia con datos de EMIM, Inegi (2023a; 2023b; 2023c; 2023d; 2023e; 2023f; 2023g; 2023h; 2023i; 2023j; 2023k) para enero 2013-2023.

DISCUSIÓN

La subcontratación ha sido uno de los fenómenos más sobresalientes del mundo del trabajo de las últimas décadas. En sectores estratégicos de la economía, como el automotriz, la subcontratación vino a desplazar empleos formales, mientras que, en áreas de servicios como seguridad, limpieza y administración básica, la totalidad de trabajadores suele ser subcontratada. En actividades emergentes de las tecnologías digitales como los *call-centers*, los trabajos online, de plataformas, y uberizados ocurrió algo similar (Hualde, 2017). En todos estos casos, la subcontratación ha dejado huellas de empleos con ingresos degradados, limitada protección social y seguridad laboral. Al respecto, Ortiz (2021) estimó que los trabajadores subcontratados reciben entre 42% y 47% menos ingresos que sus contrapartes de firmas correspondientes, y que la supresión de prestaciones puede llegar a ser absoluta en actividades facilitativas (Covarrubias, 2020).

Muchas empresas, agencias y desarrolladoras de recursos humanos crecieron bajo su amparo. En México es celebre el caso de Grupo GIN y su presidente Raúl Beyruti. En tan sólo 10 años (2010-2020) el Grupo pasó a ser el mayor subcontratista del país y el cuarto mayor empleador del país, reportando 180 mil “colaboradores” contratados para terceros. Con ventas de 38 865 millones de pesos, que lo colocaron entre las 500 (empresas

mayores) de Expansión, subcontrataba para empresas como Santander, HSBC, Walmart, Comex y Afirme. La saga concluiría en febrero de 2021, cuando la Fiscalía de la República dictó orden de aprehensión contra Beyruti bajo cargos de defraudación fiscal por 250 mil millones. Sobre esto, Expansión Política (2021) reporta que se documentó ocultamiento de relaciones laborales vía emisión de facturas falsas en detrimento de miles de trabajadores; evasión de cotizaciones al Seguro Social, el Infonavit y afores, así como deducciones por IVA de servicios prestados a sus cientos de clientes.

Fue la culminación de una época de reino del credo neoliberal y de nociones de cadenas globales que se expandían y llegaban a los mercados periféricos, portando la promesa de empleos e innovaciones que se podían internalizar a través de fábricas subcontratadas vía outsourcing/off-shoring. En tanto aquella se disparaba sin control. Salas (2020) reportó que, de acuerdo con cifras censales, entre 2003 y 2018 la subcontratación creció en México de 8.6 a 17.3% del total (4.1 millones de trabajadores en números absolutos). No obstante, asumiendo los múltiples subregistros que rodearon el fenómeno, estimaciones ubican la cifra en el doble. Para 2021 la STPS estimó 5 millones bajo este régimen, de los cuales 2.9 millones estaban bajo algún esquema ilegal.

Algunas academias y gobiernos se dieron la mano acuñando versiones neoclásicas donde prevalecía la eficiencia y racionalidad de la firma a la hora de dislocar empleos, asumiendo que hay una lógica que impulsa a las empresas a concentrarse en competencias centrales (*core competences*), para ganar capacidades de adaptación, flexibilidad e innovación frente a mercados competitivos. A estas versiones desarrollistas, las escuelas críticas latinoamericanas opusieron versiones dualistas donde un grupo de grandes empresas tomaba ventaja de las pequeñas vía subcontratación, profundizando la segmentación entre mercados de trabajo primarios y secundarios. Aquí el acento se colocó en las causas y consecuencias de una subcontratación de suyo precarizante. Se pasó por alto el lugar de las configuraciones y reconfiguraciones de sistemas de empleo generados por los movimientos de contratistas y subcontratantes. Se ignoró el lugar que podían jugar los recursos, fronteras y capacidades de las firmas; los costos de transacción, la extensión y comprensión de las leyes e instituciones del trabajo existentes; las agencias y oportunismos de

las partes; las asociaciones y alianzas; las partes interesadas y sus costos escondidos, tanto como la naturaleza y balances de poder de sus intercambios.

Con excepción de los trabajos de Bensusán (2019; 2020), Bensusán y Sánchez (2019) y Brito *et al.* (2022), el resto de los estudios no lograron documentar el rol que juegan las normas e instituciones de gobernanza sobre la subcontratación; tampoco avanzaron en descifrar como éstas se articulan con políticas públicas pertenecientes a un RRIL, derivando en configuraciones de sistemas y subsistemas de subcontratación.

El modelo analítico que proponemos y la evidencia de la evolución del fenómeno en la IAM, se han instrumentado para contribuir a llenar estos vacíos. En él, el estudio de la IT es fundamental pues es una de las instituciones que mejor descubre las intenciones de las políticas del estado frente a los actores productivos. Pues bien, estudios especializados exhiben que, durante estas décadas de auge de la subcontratación, la IT en México fue abandonada. Con coberturas de inspección que, en el mejor de los casos, alcanzaban al 2-3% de las empresas (Bensusán, 2006; 2009; Covarrubias, 2020; 2021). Similarmente, el estado de las variables básicas de las instituciones de inspección –i.e., número y recursos de la inspección, capacidades y competencias de los inspectores– es revelador de la política económica de un país respecto al RRIL. Los mismos autores notan que la inspección ha carecido de capacidades técnicas, materiales, financieras y legales para llevar a cabo su función; limitaciones que empiezan con el hecho de que su número es menor que lo que supone cubrir un universo como el mexicano, de más de 36 millones de trabajadores. Al respecto, Bensusán (2006; 2009) ubicó que en México había un inspector por cada 160 mil trabajadores, cuatro veces menos que lo recomendado por la OIT. Más adelante, Covarrubias (2020; 2021) reporta mejoras, pero en un concierto de grandes carencias: Sobre un total de 450 inspectores y una población trabajadora de 36.4 millones, existen 80 mil trabajadores por inspector (el doble de lo recomendado).

Los salarios y la situación del empleo son otros indicadores apropiados para ubicar la posición gubernamental frente a las relaciones de empleo. La literatura ha sido abundante en documentar la caída salarial y precarización del empleo de estas décadas. Así, recordemos que de 1976 a 2019 el salario mínimo perdió 76% de su valor;

para 1996, el descenso cobró tal magnitud que regresó al nivel de medio siglo atrás. En tanto, la población en situación de pobreza por ingresos osciló alrededor de 50%, mientras que la población en pobreza extrema en 20% (Canto, 2019).

En breve, la política económica de estas décadas se enrumbó a alimentar un RRIL neoliberal-regresivo, que convirtió la precarización del empleo en una práctica de dumping social para hacer atractiva la economía mexicana frente a los portafolios de inversión de los corporativos transnacionales (Covarrubias, 2021). Esta política económica, laboral e industrial en México, ha empezado a cambiar apenas en los últimos cuatro años, con el gobierno de López Obrador. El giro se puede cifrar en los siguientes movimientos: una nueva ley laboral promulgada en 2019, fundamentada en la protección de los derechos humanos laborales y los derechos de asociación y libertad sindical; cambios en la institución de inspección del trabajo, enviando el mensaje que la misión es asegurar el respeto a las leyes en la materia; un conjunto de leyes para promover el trabajo digno, como la ley para las trabajadoras del hogar, la ley para unas “vacaciones dignas”, la ley para regular el teletrabajo, y otras dentro de las que destaca la ley para regular y prohibir la subcontratación. Por último, una política salarial de recuperación de los salarios mínimos.

Con López Obrador han sido cuatro años consecutivos de aumentos salariales más una reforma para establecer que éstos no pueden ser menores que la inflación. ¿El resultado? los ha llevado de 88 a 207 pesos por día, incrementado el salario real de 88 a 147 pesos entre 2018 y 2023. Con ello la pobreza laboral, es decir, los trabajadores que no les alcanza para comprar una canasta básica de alimento, ha disminuido en dos puntos (Esquivel, 2023).

Importa observar que los datos fiscales revelan que la nueva ley de subcontratación ha tenido un efecto positivo en la formalización del empleo. En efecto, el Impuesto sobre la Renta de los salarios se incrementó en 5.8% en 2022, lo que es producto de la migración de trabajadores subcontratados a las nóminas de sus empleadores reales. Asimismo, el salario base de cotización para 2022 subió de 468 (tomando como año de referencia 2020) a 595 pesos, dinámica no vista en décadas.

Estos datos refieren que la posición del empleo viene mejorando. En tanto, en México hay una transición

hacia un nuevo RRIL cuyas características se pueden resumir en pugnar por el respeto de la ley, incrementar los ingresos de los más vulnerables, y dejar que sea la libre negociación entre capital y trabajo quien fije los contornos de las relaciones laborales.

CONCLUSIONES

La subcontratación se convirtió en uno de los fenómenos distintivos del mundo del trabajo en las tres últimas décadas. En México, como en Latinoamérica, creció sin control. Este crecimiento se prolongó durante la segunda década del nuevo siglo, a pesar de que en 2012 el gobierno promulgó una reforma legal para regularla. Los datos que hemos exhibido sobre la subcontratación en la IAM lo confirman. Entre 2003 y 2018 la subcontratación en la IAM avanzó con una tasa de crecimiento media anual de 62.3%. En actividades como fabricación de camiones y tractocamiones y fabricación de partes de sistemas de frenos, se elevó hasta 40-44% del total.

Esta prolongación del fenómeno hace de las normas sobre subcontratación de 2012, uno régimen legal altamente inoperante. La teoría contractual nos conduce a advertir que dicha normativa tenía vacíos que anticipaban su fracaso. Restringía, pero no prohibía la subcontratación de las actividades substantivas de la firma. Dejó sin mecanismos institucionales el control y registro de las agencias de subcontratación e hizo de la institución de la IT una figura decorativa. Ambos elementos refieren limitaciones contractuales de extensión y comprensión. Simultáneamente, al abandonar la inspección del trabajo y renunciar a reunir información sobre el comportamiento de los agentes capital y trabajo, incrementó su vulnerabilidad y dependencia de su posible proceder ventajoso.

El hecho substantivo fue que, en la práctica, el gobierno no tuvo mayor intención de frenar la subcontratación. Bajó los costos de transacción de los empresarios y liberó su oportunismo de los frenos y contrapesos de la ley. El caso del Grupo GIN –salido prácticamente de la nada para encabezar en una década uno de los corporativos más boyantes del país con base en la subcontratación– es elocuente.

Lo opuesto se ha presentado con las nuevas regulaciones de 2021. En la IAM se advierte contracción y control

de la subcontratación. Para 2023, con la nueva ley, la subcontratación en la IAM ofrece un índice de -2, y en ramas como fabricación de camiones y tractocamiones y sistemas de frenos se ha reducido a prácticamente cero.

Este abatimiento del fenómeno hace de las normas sobre subcontratación de 2021, un régimen legal altamente efectivo hasta ahora –si bien está por verse si ese carácter se mantiene. Contrario a la legislación previa, desde la teoría contractual podemos subrayar que parte del éxito de esta reforma descansa en sus mayores grados de comprensión y extensión, lo que incluye un registro de empresas de obras y servicios especializados (REPSE). Descansa también en su operar mecanismos de control y rendición de cuentas de estas agencias de subcontratación y avanzar una labor de inspección más nutrida. Ha alimentado por tanto sus bases de datos y captura de información sobre el comportamiento de los agentes, reduciendo sus grados de vulnerabilidad y dependencia de información incompleta sobre la conducta de aquellos.

Visto desde el ángulo de políticas públicas de gobernanza, el gobierno ha mandado el mensaje claro de su intencionalidad de frenar la subcontratación, un ejemplo son las demandas penales contra el director de Grupo GIN. Ello ha elevado los costos de transacción de los agentes de la subcontratación.

En resumen, el Estado de la legislación de 2021 corresponde a un gobierno más proactivo, robusto y actuante *vis a vis* el Estado de la legislación de 2012, con sus gobiernos subsecuentes (de Calderón a Peña) inclinados a la displicencia del *laissez faire*.

Por otra parte, el estudio más fino de la subcontratación en la IAM descubre cómo efectivamente se están reconfigurando los sistemas y subsistemas de empleo en su seno, y destaca el hecho más fundamental: la reconfiguración no es uniforme de unas a otras clases de actividad, como tampoco lo es entre los subsistemas de obreros versus los subsistemas de empleados:

- a) En general, se advierte que la reducción del subsistema de obreros subcontratados en la IAM está siendo compensada con un aumento del subsistema de empleados bajo ese régimen.
- b) En algunas clases de actividad la eliminación de empleos subcontratados no está siendo substituida en igual proporción por contrataciones de obreros dependientes.

- c) Los dos movimientos previos son particularmente llamativos en la industria terminal.
- d) En motores y eléctrico-electrónica repunta recientemente la subcontratación en el subsistema de empleados.
- e) En carrocerías y remolques la subcontratación de empleados y obreros ha repuntado –aunque ligeramente– de nuevo.
- f) En partes de dirección y suspensión, metálicas troqueladas, otras partes para vehículos, y transmisión la subcontratación ha tendido a cero o a niveles mínimos.

Este estudio propone contribuir en un enfoque para estudiar la subcontratación como configuraciones de sistemas y subsistemas de empleo asociados a las normas e instituciones de gobernanza del trabajo, tanto como a las políticas públicas que sostienen un RRIL. La asociación es mediada por capacidades contractuales de extensión y comprensión, costos de transacción y agencias, (des)informaciones y oportunismos, de los actores del mundo del trabajo.

La investigación ha permitido identificar la diferenciación de configuraciones de subcontratación que resultan de un RRIL neoliberal-regresivo frente a uno en construcción, que viene haciendo lo que antes no se hacía por el respeto de la ley, incrementar los ingresos de los más vulnerables y apostar por un mundo de pujas libres entre capital y trabajo que nunca han conocido países como México. Pero bien, aún está por verse si ese RRIL terminará por consolidarse.

Es recomendable continuar este estudio en periodos subsecuentes a efecto de comprobar o disprobar si se mantienen las tendencias detectadas del fenómeno de la subcontratación. Dado que el estudio se efectuó dos años después de que entrara en vigor la reforma de 2021, aún es temprano para acreditarle la prueba del tiempo, misma conclusión que Brito *et al.* (2022b) alcanzaron un año antes.

REFERENCIAS

- Alcalde, A. (2013, julio 27). El outsourcing en la reforma laboral. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2013/07/27/politica/013a1pol>
- Álvarez, L., y Carrillo, J. (2017) Estrategias de la industria automotriz ante la crisis: relocalización de plantas y modelos de automóviles en 2007, 2011, 2013 y 2015. En L. Álvarez y M. L. González (Coord.), *Reestructuración productiva de la industria automotriz en la región del TLCAN 2008 -2015* (pp.62-77). México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Álvarez, M. de L., Carrillo, J., y González, M. L. (2014). *El auge de la automotriz en México en el siglo XXI*. México: UNAM-Colegio de la Frontera Norte.
- Baumgartner, F. R., Breunig, C., Green-Pedersen, C., Jones, B. D., Mortensen, P. B., Nuytemans, M., y Walgrave, S. (2009). Punctuated Equilibrium in Comparative Perspective. *American Journal of Political Science*, 53(3), 603-620. Recuperado de <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=5cf1ddd0e7cab40056772340d8b08b4e64b0faf7>
- Belmont, E., Carrillo, M., Real, G., González, M., y Salinas, J. (2012). Las paradojas de la competitividad: La subcontratación, el outsourcing y la reforma laboral en México. En J. C. Celis (Coord.), *La Subcontratación Laboral En América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 99-131). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>
- Bensusán, G. (2020). La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte. *ILO Working Paper*, 15. Recuperado de <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/995109793102676.html>
- Bensusán, G. (2019). La subcontratación Laboral en México. En G. Bensusán y L. Sánchez, (Coords.), *Estudio sobre la Subcontratación, tercerización y outsourcing en México* (pp. 17-52). México: El Colegio de México - Mimeo.
- Bensusán, G. (Coord.) (2018). *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018*. México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/EvaluacionDS/PP/CEIPP/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf
- Bensusán, G. (2009). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. *Estudios Sociológicos*, XXVII (81), 989-1040. DOI: <https://doi.org/10.24201/es.2009v27n81.332>
- Bensusán, G. (2008). *Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano*. México: CEPAL. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11362/25861>
- Bensusán, G. (2006). Las reformas laborales en América Latina, en: De la Garza Toledo, E. (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, p.367-384. Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.
- Bensusán, G. y Sánchez, L. (2019). *Estudio sobre la Subcontratación, tercerización y outsourcing en México*. México: El Colegio de México - Mimeo.
- Berger, S., y Piore, M. J. (1980). *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brito, J., Carrillo, J., Gomis, R., y Hualde, A. A. (2022a). ¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro. *Región y Sociedad*, 34, e1558. <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1558>
- Brito, J., Carrillo, J., Gomis, R., y Hualde, A. (2022b). *¿Prohibición del outsourcing laboral en México? Los efectos de la reforma del 2021 sobre el empleo*. Mexicali, Baja California: Universidad Autónoma de Baja California.
- Bueno, L., y Dean, M. (Coords.) (2009). *Outsourcing (tercerización). Respuesta de los trabajadores*. México: CILAS.
- Cabrer B., y Serrano, D. (2007). Innovation and R&D spillover effects in Spanish regions: A spatial approach. *Research Policy*, 36, 1357-1371. DOI: 10.1016/j.respol.2007.04.012
- Canto, R. A. (2019). ¿Distribuir o redistribuir? pobreza, desigualdad y política pública en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 19(59), 1181-1211. DOI: 10.22136/est20191259
- Capoccia, G., y Kelemen, R. D. (2007). The Study of Critical Junctures: Theory, Narrative, and Counterfactuals in Historical Institutionalism. *World Politics*,

- 59(3), 341-369. DOI:10.1017/S0043887100020852
- Carrillo, J., y Gomis, R. (2017). Generaciones de maquiladoras: Un primer acercamiento a su medición. *Frontera Norte*, 17(33), 25-51. <https://doi.org/10.17428/rfn.v17i33.1053>
- Casalet, M. (2012). Las relaciones de colaboración entre la universidad y los sectores productivos: una oportunidad a construir en la política de innovación. En J. Carrillo, A. Hualde y D. Villavicencio. (Coords.), *Dilemas de la innovación en México. Dinámicas Sectoriales, Territoriales e Institucionales* (pp. 109-142). México: El Colegio de la Frontera Norte, Red Temática Complejidad, Ciencia y Sociedad de Conacyt.
- Castro, L. F. (2012). La subcontratación como mecanismo ideológico de control y mistificación de las relaciones de explotación: el caso de una cooperativa de envasado de lubricantes en una refinería de petróleo en Bolivia. En J. C. Celis (Coord.), *La Subcontratación Laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 261-297). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>
- Celis, J. C., y Valencia, N. Y. (2012). La deslaboralización de los empacadores en los supermercados colombianos. En J. C. Celis (Coord.), *La Subcontratación Laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 391-415). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>
- Capacitación Empresarial (Cofide). (2019, mayo 30). Outsourcing: Ventajas y desventajas. *Cofide*. Recuperado de <https://www.cofide.mx/blog/outsourcing-ventajas-y-desventajas#:~:text=Las%20organizaciones%20reducen%20costos%20y,en%20capacitaci%C3%B3n%20a%20su%20personal>
- Contreras, O., Olea, J., y García, M. (2019). *Formación y escalamiento de Pymes mexicanas intensivas en conocimiento en la región fronteriza de México y Estados Unidos*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Covarrubias, A. (2020) *La Inspección Laboral en México: Propuestas para un modelo basado en el imperio de la Ley*. México: Red de Mujeres Sindicalistas. Recuperado de https://rmsindicalistas.mx/wp-content/uploads/2021/12/AlexCovarrubias_LaInspeccionDelTrabajoEnMejico_2021_RMS_MRMT.pdf
- Covarrubias, A. (2021) El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Los escenarios probables para el trabajo y la industria regional. *Norteamérica. Revista Académica del CISAN-UNAM*, 16 (1), 147-190. DOI: 10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470
- Covarrubias, A. (2023, julio 06). Transición laboral mexicana, ¿en qué etapa vamos? *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Transicion-laboral-mexicana-en-que-etapa-vamos-20230705-0097.html>
- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. C. Celis (Coord.), *La Subcontratación Laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 15-37). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>
- Doeringer, P., y Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. DC Heath & Co. Lexington, Mass. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>
- Dollar, D. (2019). Value Chains transform manufacturing –and distort the globalization debate. *Finance and Development. International Monetary Fund*. Recuperado de <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2019/06/global-value-chains-transforming-manufacturing-dollar>
- Dussel, E. (1999). La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco (México) en la década de los noventa. *Serie Desarrollo productivo*, (55), 1-69. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ef585e78-6d9e-4074-84bd-686fb8678aba/content>
- Eisenhardt, K. M. (1985). Control: Organizational and Economic Approaches. *Management Science*, 31(2), 134-149. DOI: 10.1287/mnsc.31.2.134
- Esquivel, G. (2023). La pobreza laboral en México, a la baja. *Economía UNAM*, (59), 15-36. DOI: 10.22201/

- fe.24488143e.2023.59.795
- Expansión política. (2021, febrero 23). *La FGR dicta orden de aprehensión contra Raúl Beyruti, presidente de Grupo GIN*. Recuperado de <https://politica.expansion.mx/mexico/2021/02/23/la-fgr-dicta-orden-de-aprehension-contra-raul-beyruti-presidente-de-grupo-gin>
- García, A., Mertens, L., y Wilde, R. (1999). Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores [archivo PDF]. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/74c0a6a5-8d57-457c-b614-72182245ce6e/content>
- Gereffi, G., y Korzeniewicz, M. [Eds.]. (1994). *Commodity Chains and Global Capitalism*. Estados Unidos: Bloomsbury Publishing.
- Gottschalk, P., y Solli-Sæther, H. (2005). Critical success factors from IT outsourcing theories: an empirical study. *Industrial Management & Data Systems*, 105(6), 685-702. DOI: 10.1108/02635570510606941
- Hancox, M., y Hackney, R. (2000). IT outsourcing: frameworks for conceptualizing practice and perception. *Information Systems Journal*, 10(3), 217-237. DOI: 10.1046/j.1365-2575.2000.00082.x
- Hernández, G. (2023, noviembre 29). El festín de la impunidad en las inspecciones laborales se acabó: STPS. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-festin-de-la-impunidad-en-las-inspecciones-laborales-se-acabo-STPS-20231128-0080.html>
- Hernández, R.A., Hualde, A., Mulder, N., y Sauvé, P. [Eds.] (2016). *Innovation and internationalization of Latin American services*. Santiago: ECLAC, El Colegio de la Frontera Norte. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/items/6ce92692-3032-45b2-a488-e33dabb6ea3c>
- Hualde, A. (2017). *Más trabajo que empleo. Trayectorias laborales y precariedad en los call centers de México*. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Hualde, A., Guadarrama, R., y López, S. (2016) Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones. *Papers. ReDi UAB*. 101-2. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2188> 195-221.
- Hurtado, L., y Sánchez, G. V. (2012). Precarización del trabajo agrícola en plantaciones de palma africana en Sayaxché, Petén, Guatemala. En J. C. Celis (Coord.), *La Subcontratación Laboral En América Latina: Miradas Multidimensionales*. (pp. 189-229) Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Inegi]. (2018). *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México (SCIAN)*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825099695.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2020a). Censos Económicos, 2004. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2004/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2020b). Censos Económicos, 2009. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2009/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2020c). Censos Económicos, 2014. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2014/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2020d). Censos Económicos, 2019. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2013. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023b). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2014. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023c). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2015. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023d). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2016. Recuperado

- de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023e). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2017. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023f). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2018. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023g). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2019. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023h). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2020. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023i). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2021. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023j). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2022. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023k). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), enero, 2023. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi] (2023l). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), marzo de 2023. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=EMIM_NACIONAL_0&bd=EMIM
- Iranzo, C., y Richter, J. (2012). Las implicaciones de la subcontratación laboral. En J. C. Celis (Coord.), *La Subcontratación Laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 39-67). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>
- Jones, B. D., y Baumgartner, F. R. (2012). From There to Here: Punctuated Equilibrium to the General Punctuation Thesis to a Theory of Government Information Processing. *Policy Studies Journal*, 40(1), 1-20. DOI: 10.1111/j.1541-0072.2011.00431.x
- Kenton, W. (2020, septiembre 24). *Neoclassical Economics: What It Is and Why It's Important*. Investopedia. Recuperado de <https://www.investopedia.com/terms/n/neoclassical.asp>
- Kern, T., & Willcocks, L. (2000). Exploring information technology outsourcing relationships: theory and practice. *The journal of strategic information systems*, 9(4), 321-350. Recuperado de 10.1016/S0963-8687(00)00048-2
- Luo, Y. (2002). Contract, cooperation, and performance in international joint ventures. *Strategic Management Journal*, 23(10), 903-919. DOI: 10.1002/smj.261
- Miglio, M. R., y Breña, M. O. (2018). Understanding Outsourcing and Subcontracting. An Approach from the Theory of Surplus Value. *Latin American Perspectives*, 45(6), 114-126. DOI: 10.1177/0094582X18791
- Mungaray, A., y Ramírez, N. (2004). Subcontratación en microempresas y pequeñas empresas de Baja California. *Frontera Norte*, 16(32), 35-62. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/136/13603202.pdf>
- Neffa, J. C. (2012). Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo. En J. C. Celis (Coord.), *La Subcontratación Laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 67-95). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2018). Global Value Chains (GVC). Recuperado de <https://www.oecd.org/sti/ind/global-value-chains.htm/1000>

- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). Estrategias y prácticas en materia de inspección del trabajo. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_esp_3_es.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). Panorama Laboral 2016. América Latina y el Caribe. Perú: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). *Preparando el futuro del trabajo que queremos en América a través del diálogo social*. Panamá: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_635974.pdf
- Ortiz, C. E. (2021). Subcontratación en México: efectos sobre el bienestar laboral y la evasión fiscal. *CIEP*. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/497528348/Subcontratacion-en-Mexico-efectos-sobre-el-bienestar-laboral-y-la-evasion-fiscal#>.
- Osterman, P. (1987). Choice of Employment System in Internal Labor Markets. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 26, 46-67. DOI: 10.1111/j.1468-232X.1987.tb00693.x
- Ponte, S., Gereffi, G., y Raj-Reichert, G. [Eds.]. (2019). *Handbook on Global Value Chains*. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar Publishing.
- Pucci, F., Nión, S., y Ciapessoni, F. (2012). Subcontratación, productividad y riesgos en la industria forestal uruguaya. En J. C. Celis (Coord.), *La Subcontratación Laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 133-165). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>
- Reynoso, M. L. (2009). La subcontratación en México (Outsourcing). *Quórum Legislativo*, No 96. Recuperado de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/quorum/article/view/38300/35197>
- Ruiz-Medrano, S. F. (2019). Implicaciones de la figura del outsourcing en los derechos laborales y ganancias de las empresas en México: Un análisis comparado. *Acta Universitaria*, 29. DOI: 10.15174/au.2019.1671
- Salas, A. (2020, febrero 29). Raúl Beyruti, rey del outsourcing y el cuarto mayor empleador en México. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2020/02/29/politica/014n1pol>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2012, septiembre 04). Iniciativa del titular del Poder Ejecutivo federal, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. México. Gaceta Parlamentaria. Recuperado de <https://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2012/sep/20120904-II.html>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2014, junio 17). Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. México. Diario Oficial de la Federación [DOF]
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2021, abril 23). Ley Federal del Trabajo. Artículo 15 A. México. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html#:~:text=Art%C3%ADculo%2015.%2D%20Las%20personas%20f%C3%ADsicas,fiscales%20y%20de%20seguridad%20social>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2021, abril 23). 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. Diario Oficial de la Federación [DOF]. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2021, mayo 24). ACUERDO por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley

Federal del Trabajo. México. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5619148&fecha=24/05/2021#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2022, agosto 23). Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. México. Diario Oficial de la Federación [DOF]. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5662150&fecha=23/08/2022#gsc.tab=0

Sistema para la Subcontratación Industrial (s/f). Recuperado de <http://www.contactopyme.gob.mx/ssi/intranet.asp>.

Urrea, F., y Rodríguez, D. A. (2012). Subcontratación laboral de población afrocolombiana femenina en un contexto de maquila: las empresas de Ley Páez en el norte del Cauca. En J. C. Celis (Coord.), *La Subcontratación Laboral En América Latina: Miradas Multidimensionales* (pp. 299-331). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>

Williamson, O. E. (1979). Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations. *Journal of Law and Economics*, 22, 233-261. DOI: 10.1086/466942

World Bank. (2019). Global Value Chains have spurred growth, but momentum is flagging. *Press Release*. Recuperado de <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2019/10/08/global-value-chains-have-spurred-growth-but-momentum-is-flagging>.

World Justice Project. (2022). *Rule of Law Index*. Recuperado de <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global/2022>.

NOTAS DE AUTOR

^a Doctor en Relaciones Industriales y Laborales por la Universidad de Cornell, es Profesor investigador Titular C en El Colegio de Sonora, sus principales líneas de investigación son: transición hacia transporte eléctrico

y movilidades sustentables; arreglos comerciales y derechos humanos-laborales y ambientales. SNII nivel III. Correo electrónico: acova@colson.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6867-4632>

Últimas publicaciones

Covarrubias, A., y Acosta, S. (2023). Desentrañando la trampa del ingreso medio en México. Un enfoque de complementariedad institucional visto desde la industria automotriz. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 11(25), 1-23. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2023.25.86607>

Covarrubias, A. (2023). Un nuevo ciclo de producto industrial y un arranque de la transformación laboral: Construyendo enfoques analíticos para estudiar la transición automotriz a través de Norteamérica. *Norteamérica, Revista Académica del CISAN-UNAM*, 18(2). <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2023.2.645>

Covarrubias, A. (2023). La transición laboral mexicana. ¿En qué etapa vamos? En Gustavo Vega Cánovas y Julen Berasaluce Iza (Coords.) *Derechos laborales en el marco del TMEC* (pp. 27-30). Ciudad de México: El Colegio de México.

^b Doctora en Ciencias Sociales por El Colegio de Sonora, actualmente es Profesora investigadora en CETYS Universidad, sus principales líneas de investigación son: género y mercados de trabajo; segregación laboral y brechas salariales; especialización y concentración regional del empleo. Pertenece al SNII nivel I. Autora de correspondencia.

Correo electrónico: ingrid.kuri@cetys.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-00033683-8254>

Últimas publicaciones

Kuri-Alonso, I., y Grijalva, G. (2023) Covid-19 Crisis. Tracking gender inequalities between women and men in the Mexican labor market. En Reyna Rodríguez Pérez y David Castro Lugo (Eds). *The Economics of Women and Work in*

the Global Economy (pp. 130-157). Nueva York: Routledge.

Serrano-Santoyo, A., Kuri-Alonso, I., Durazo-Watanabe, E., Rojas-Mendizabal, V. (2021). Ethical Implications Regarding the Adoption of Emerging Digital Technologies: An Exploratory Framework. En Peris-Ortiz, M., Marquez, P., Gómez, J. A., y López-Sieben, M. (Eds.) *Progress in Ethical Practices of Businesses: A Focus on Behavioral Interactions* (pp. 219-240). Cham, Suiza: Springer Nature.

Kuri, I. (2020). Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México, 2013-2017. En D. Castro y R. Rodríguez (Coords.). *La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades* (pp. 167-189). México: Universidad Autónoma de Coahuila, Ediciones De Laurel.