



# EL COLEGIO DE MÉXICO

## CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS

### **MAESTRÍA EN ECONOMÍA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN ECONOMÍA

**LA TERCERIZACIÓN LABORAL:  
TENDENCIAS Y EFECTOS DE LA REFORMA DE 2021**

**BENJAMÍN ELAM RODRÍGUEZ ALCARAZ**

**PROMOCIÓN 2021-2023**

**ASESOR:**

**GERARDO ESQUIVEL HERNÁNDEZ**

AGOSTO 2023

## Agradecimientos

Quiero agradecer, en primer lugar, a mi mamá, Zazil Alcaraz Salgado, porque fue quien me hizo posible y quien me formó, porque me enseñó lo que es el mérito y el trabajo.

Agradezco también a mi tía, Claudia Roa Salgado, por ser guía emocional y porque, viviendo con ella los últimos 11 años, logré terminar la preparatoria, luego la universidad, adquirir 2 años de experiencia profesional y, finalmente, concluir mi maestría.

A mi hermano, Edrei Alcaraz, por ser mi mejor amigo y una persona fundamental y central en mi vida.

A mis hermanos, Elydel Alcaraz y Esaú Alcaraz, por haberme dado la alegría de ser tío y la alegría de disfrutar de los niños sin necesidad de ser su padre.

A mis sobrinos, Elizabeth, Valeria, Samuel y Ariana, por mantenerme alegre y por cansarme.

A mi tía, mi abuelita, Janet Alcaraz Salgado, por siempre estar incondicionalmente para mí.

A Naomi Varinois-Dehez, por haber tenido la oportunidad de estar juntos y la ocasión de querernos; *por amar, soñar, dejar todo surgir*.

A los profesores que hicieron posible que la experiencia en el Colegio de México fuera lo mismo intensa que magnífica: Paolo Riguzzi, Santiago Bazdresch, Raymundo Campos, Aurora Ramírez, Eneas Caldiño, Roberto Vélez-Grajales, Stephen McKnight. Grandes profesionistas, científicos sociales e investigadores, definitivamente un ejemplo a seguir.

A mi asesor, Gerardo Esquivel, por permitirme trabajar con él tanto en la investigación como en la docencia, sin duda un hito en mi desarrollo profesional.

A Juan Flores-Zendejas y Giandrea Nodari, por la experiencia que me permitieron vivir en Suiza.

Al Colegio de México y a la Fundación Colmex, por ser una institución de excelencia académica y por el apoyo de movilidad para mi estancia en Suiza en 2022.

A mis amigos, quienes hicieron de las clases y de los momentos de estudio un ambiente ameno; por su alegría, sus risas, su conocimiento y su apoyo: Emilio Cendejas Guízar, Diego Valencia Flores, Raúl Tirado Cossío, Héctor González Magaña, Ulises Ticona Gonzáles, Alejandro Gurrola Luna, Jonathan López Lamadrid, Gabriel Rivera Grados, Zyanya Martínez Tanahara y Carlos Ruíz García de la Cadena. Todos ellos grandes profesionistas; sé que serán la referencia cada uno en su área en el futuro y estaré orgulloso de haber vivido esta etapa con cada uno de ellos.

A mis amigos en la distancia, que llevo siempre en el corazón: Joely Mandujano Negrete, Miguel Gaytán García, Valentín San Agustín San Agustín, Carlos Hernández Romero y Cristina Rodríguez Gudiño, Mariana Quiroz Serrano y Andrea Medina Ramírez.

## Abstract

Labor outsourcing, also known as subcontracting, intermediation or outsourcing, is an economic and social phenomenon that has gained relevance in the political and academic arena in the last 20 years, being particularly relevant for Latin American countries.

Within our region, different governments have taken actions to regulate this phenomenon. Some countries have opted to oblige the beneficiary companies to be jointly and severally liable with the workers for any labor-management obligation arising from the employment contract, while other countries have established subsidiary obligations and others, such as Mexico, have decided to prohibit this contracting scheme under the pretext that it was a determining factor in the precariousness of labor.

The debate is that, on the one hand, the existence of flexibility in the labor market and in the establishment of labor contracts favors the productivity of companies but, on the other hand, generates adverse conditions for workers, contributing to their precariousness.

This research aims to contribute to the related literature with empirical evidence on this phenomenon and on the effect of the 2021 Reform that banned this hiring scheme in Mexico.

After a review of the related literature in Chapter 2, Chapter 3 analyzes the legal landscape distinguishing between the liability that arises between the worker and the employer with employment contracts, and then analyzes the Decrees in Mexico that first regulated and then prohibited this contracting scheme

We then characterize the trends of this phenomenon across all activities with economic data from the Economic Censuses for the period 1999-2018. With this descriptive analysis we realize that this contracting scheme was generalized in all branches of the economic sectors, the same in agriculture, industry and services, and also had an average annual growth at the national level of 0.07 percent between 1999-2003, 18.49 percent between 2003-2008 and 6.47 percent between 2013-2018. The change between outsourced workers in 1999 to outsourced workers in 2018 is 313.32 percent. The index we constructed to capture the intensity of utilization of outsourced workers relative to dependent workers of the business name has a change of 33 percentage points from 1999 to 2018.

Chapter 4 shows the immediate effects of the 2021 Reform. For this section we use information from different INEGI surveys that allow us to describe the recomposition of the total number of outsourced workers. In the Manufacturing Industry this recomposition went from 20-80 in January 2020 to 2-98 percent in January 2023. Outsourced workers fell by almost 40 percent in the months of implementation of the Reform. In the Trade Industry there was a negative readjustment of more

than 50 points from its 2013 level in both wholesale trade and retail trade. In the Construction Industry the utilization of outsourced workers was around 15 percent in January 2020 and fell 10 percentage points by 2023. In the Services Industry the utilization of outsourced workers fell by as much as 70 points from its 2013 value.

Finally, we conducted an econometric analysis to evaluate the effect attributable to the Reform. The empirical strategy is discussed in Chapter 5. The identification of outsourced workers was carried out using the criterion of employer transition, that is, that a group of workers changed firms during the period of the Reform. A relevant finding is that employer transition is a phenomenon that happens normally in the country, i.e., there are always movements between companies in the database, but there was a significant increase for the period of the Reform. In May 2020 there were 1,162 workers who transitioned between companies in groups of more than 100 and in July 2021 there were 1,486,648, which implies an increase of more than 1,000 percent.

Our estimation was done through a Dif-in-Dif that captures the interaction of the treatment group and the Reform period, after having defined the control group. Controlling for firm size, proportion of permanent workers and labor turnover, we find that the base contribution wage increased by approximately 8 percent, which implies a positive change of 35.53 pesos per day more with respect to the wage they had when they were outsourced. We found statistical evidence that the effect on the welfare of the workers was positive. Likewise, workers' earnings are directly related to the size of the company they work for and inversely related to the proportion of workers with temporary contracts.

Within the findings, which are presented in Chapter 6, although we have statistical evidence that there was an increase in workers' wages, it is important to mention that the Reform did not affect specialized service workers who are typically reported in the literature as the most precarious, such as security, kitchen and cleaning workers.

On the other hand, we did not evaluate whether the decision to prohibit this contracting scheme was the best one with respect to those that were in place, for example, to move from a subsidiary liability scheme to a joint and several liability scheme, as in most of the countries in the region.

In any case, much remains to be done to counteract labor poverty and precariousness, and the implications of this measure on the productivity of companies need to be analyzed; however, this research constitutes a first effort to evaluate this reform which, up to now, has not been discussed beyond the political level.



# Índice general

<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2. Literatura relacionada</b>	<b>4</b>
<b>3. Hechos estilizados</b>	<b>15</b>
3.1. Marcos regulatorios . . . . .	15
3.1.1. Regulación en México . . . . .	15
3.1.2. Regulación en el continente Americano . . . . .	20
3.2. Tendencias Pre-Reforma 2021 . . . . .	22
3.2.1. Censos Económicos . . . . .	22
3.2.2. Tendencias por sector de actividad económica . . . . .	25
3.2.3. Tendencias por entidad federativa . . . . .	28
<b>4. Efectos inmediatos de la Reforma</b>	<b>32</b>
4.1. Fuentes complementarias de Información . . . . .	33
4.1.1. Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) . . . . .	33
4.1.2. Encuesta Mensual a Empresas Comerciales (EMEC) . . . . .	36
4.1.3. Encuesta Nacional de Empresas Constructoras (ENEC) . . . . .	39
4.1.4. Encuesta Mensual de Servicios (EMS) . . . . .	41
4.1.5. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) . . . . .	43
4.1.6. Base de Datos Nominal (IMSS) . . . . .	45
<b>5. Discusión sobre la Estrategia Empírica</b>	<b>47</b>
5.1. Especificación del Modelo . . . . .	52
5.2. Análisis de Resultados . . . . .	56

<b>6. Conclusiones</b>	<b>59</b>
<b>A. Contexto latinoamericano en materia de legislación laboral</b>	<b>II</b>
<b>B. Índices de tercerización laboral por Entidad Federativa</b>	<b>VI</b>
<b>C. Cuadros de información de la base de datos</b>	<b>XI</b>

# La tercerización laboral: tendencias y efectos de la Reforma de 2021

Benjamín Elam Rodríguez Alcaraz<sup>a\*</sup>,<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Centro de Estudios Económicos - CEE - El Colegio de México

<sup>b</sup> Esta investigación constituye mi Tesis de Maestría<sup>1</sup>

\* brodriguez@colmex.mx

28 de agosto de 2023

<sup>1</sup>Esta tesis no hubiera sido posible sin la ayuda del Maestro Pedro Martínez Alanís y del Dr. Luis Munguía Corella, Secretario Técnico y Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, respectivamente. Su apoyo en la construcción de la estrategia empírica y el acceso y manipulación de la base de datos fue una pieza clave para esta investigación. Agradezco los comentarios y el apoyo de Gerardo Esquivel y de Raymundo Campos Vázquez. Esta investigación no emite ninguna postura oficial de ningún organismo ni de las personas anteriormente mencionadas. Cualquier error, falta u omisión, así como los resultados y opiniones vertidas a lo largo de esta investigación son responsabilidad completamente mía, el autor.

# Capítulo 1

## Introducción

La tercerización laboral, también conocida como subcontratación, intermediación u *outsourcing*, es un fenómeno económico y social que ha adquirido relevancia en el terreno político y académico en los últimos 20 años, siendo particularmente relevante para los países de Latinoamérica.

Dentro de nuestra región los distintos gobiernos han tenido acciones que buscan regular este fenómeno. Algunos países han optado por obligar a las empresas beneficiarias a ser responsables solidarias con los trabajadores de cualquier obligación obrero-patronal que surja del contrato de trabajo, mientras que otros países han establecido obligación subsidiaria y otros, como lo es el caso de México, han decidido prohibir este esquema de contratación so pretexto de que era un factor determinante en la precarización laboral.

El debate está en que, por un lado, la existencia de flexibilidad en el mercado laboral y en el establecimiento de contratos laborales favorece la productividad de las empresas pero, por el otro, genera condiciones adversas para los trabajadores, contribuyendo a su precarización.

Esta investigación tiene el objetivo de aportar a la literatura relacionada con evidencia empírica sobre este fenómeno en el país y sobre el efecto de la Reforma de 2021 que prohibió este esquema de contratación en México.

Después de un análisis de la literatura relacionada en el [Capítulo 2](#), en el [Capítulo 3](#) se analiza el panorama legal distinguiendo entre la responsabilidad que surge entre el trabajador y el patrón con los contratos de trabajo, para después analizar los Decretos en México que, primero regularon y después prohibieron, este esquema de contratación.

Posteriormente caracterizamos las tendencias de este fenómeno a lo largo de todas las actividades

económicas con información proveniente de Censos Económicos para el periodo de 1999-2018. Con este análisis descriptivo damos cuenta que este esquema de contratación se generalizó en todas las ramas de los sectores económicos, lo mismo agricultura que industria que servicios, y además tuvo un crecimiento medio anual a nivel nacional de 0.07 por ciento entre 1999-2003, de 18.49 por ciento entre 2003-2008 y de 6.47 por ciento entre 2013-2018. El cambio entre los trabajadores tercerizados de 1999 a los tercerizados de 2018 es de 313.32 por ciento. El índice que construimos para capturar la intensidad de utilización de trabajadores tercerizados respecto a trabajadores dependientes de la razón social tiene un cambio de 33 puntos porcentuales de 1999 a 2018.

En el [Capítulo 4](#) se muestran los efectos inmediatos de la Reforma de 2021. Para esta sección utilizamos información proveniente de distintas encuestas de INEGI que nos permiten describir la recomposición que hubo del total de trabajadores tercerizados. En la Industria Manufacturera esta recomposición pasó de 20-80 en enero de 2020 a 2-98 por ciento en enero de 2023. Los trabajadores tercerizados cayeron casi en un 40 por ciento en los meses de implementación de la Reforma. En la Industria del Comercio hubo un reajuste negativo de más de 50 puntos respecto a su nivel de 2013 tanto en comercio al por mayor como comercio al por menor. En la Industria de la Construcción la utilización de trabajadores tercerizados era de alrededor 15 por ciento en enero de 2020 y cayó 10 puntos porcentuales para el año 2023. En la Industria de Servicios la utilización de trabajadores tercerizados cayó hasta en 70 puntos respecto a su valor de 2013.

Para finalizar, realizamos un análisis econométrico para evaluar el efecto atribuible a la Reforma. La estrategia empírica se discute en [Capítulo 5](#). La identificación de los trabajadores tercerizados se llevó a cabo con el criterio de transición patronal, es decir, que un grupo de trabajadores cambiara de empresa durante el periodo de la Reforma. Un hallazgo relevante es que la transición patronal es un fenómeno que sucede normalmente en el país, es decir, siempre hay movimientos entre empresas en la base de datos pero hubo un incremento significativo para el periodo de la Reforma. En mayo de 2020 hubo 1,162 trabajadores que transicionaron entre empresas en grupos de más de 100 y en julio de 2021 hubo 1,486,648, lo que implica un incremento de más de mil por ciento.

La estimación que realizamos la hicimos a través de un *Dif-in-Dif* que captura la interacción del grupo tratamiento y el periodo de la Reforma, después de haber definido el grupo control. Controlando por tamaño de empresa, proporción de trabajadores permanentes y por la rotación laboral, encontramos que el salario base de cotización incrementó en aproximadamente 8 por ciento, lo que implica un cambio positivo de 35.53 pesos diarios más respecto al salario que tenían cuando estaban tercerizados. Encontramos evidencia estadística de que el efecto sobre *el bienestar* de los

trabajadores fue positivo. Asimismo, los ingresos de los trabajadores están directamente relacionados con el tamaño de la empresa para la que trabajan e inversamente relacionados con la proporción de trabajadores con contratos temporales.

Dentro de los hallazgos, que se presentan en el [Capítulo 6](#), a pesar de que tenemos evidencia estadística de que hubo un aumento en el salario de los trabajadores es importante mencionar que la Reforma no tocó a los trabajadores de servicios especializados que son los que, en la literatura, típicamente se reportan como los más precarios, tal es el caso de los trabajadores de seguridad, de cocina y de limpieza.

Por otro lado, no evaluamos si la decisión de prohibir este esquema de contratación fue la mejor respecto a las que se tenían, por ejemplo, la de pasar de un esquema de responsabilidad subsidiaria a un esquema de responsabilidad solidaria como el grueso de los países de la región. En todo caso falta mucho por hacer para contrarrestar la pobreza y precarización laborales y hace falta analizar la implicación que esta medida tuvo sobre la productividad de las empresas, sin embargo, esta investigación constituye un primer esfuerzo para la evaluación de esta Reforma que, hasta el momento, no ha sido discutida más allá de la política.

## Capítulo 2

# Literatura relacionada

La fuerza de trabajo tercerizada como fenómeno heterogéneo ha sido abordada desde distintas perspectivas dentro de las Ciencias Sociales.<sup>1</sup> Esta sección tiene el objetivo de analizar todos estos acercamientos y considerar sus conclusiones así como reflexionar acerca del tema y de sus implicaciones para México. Aunado a este objetivo, esta sección abordará las implicaciones teóricas del fenómeno y la investigación que se ha llevado a cabo, poniendo énfasis en México y Latinoamérica. Así, primero analizaremos las implicaciones microeconómicas sobre las empresas, después analizaremos las implicaciones macroeconómicas sobre los países y por último analizaremos las implicaciones que tiene en los mercados de trabajo.

Uno de los argumentos que nos ayudan a explicar -y justificar la existencia de la tercerización laboral es la relevancia que tiene a nivel microeconómico, es decir, a nivel empresa. Dicha relevancia es manifiesta y queda poco por decir que no pueda ser intuitivo. La estrategia de externalización, ya sea de una parte de un proceso productivo, ya sea de una actividad completa o de la provisión de servicios, está enfocada a la reducción de costos y a la mejora de la productividad. En general podemos decir que estas decisiones de externalización buscan mejorar la posición relativa de las empresas en la competencia en el mercado y tienen el objetivo primario de incrementar sus beneficios.

Este proceso de reasignación de recursos dentro de un grupo transnacional está estudiado desde la

---

<sup>1</sup>Desde la Sociología, por ejemplo, los trabajos de Basualdo et al. (2015) y de De la Garza (2012); desde el Derecho los trabajos de Bensunsán (2007), Orsatti (2011), Palavecino (2010), entre otros. Estos artículos serán brevemente analizados en la sección de Estado del Arte. Baste con decir que son diferentes aproximaciones a un mismo fenómeno que pueden resultar útiles para comparar. En esta investigación trataremos de poner el énfasis en los trabajos que se han hecho desde la Economía.

perspectiva de las ventajas competitivas y sus efectos sobre la competencia en el mercado indistintamente de los países en los que este fenómeno tome lugar. Siguiendo a Kakabadse & Kakabadse (2003) las economías de escala son la razón crítica que nos permite explicar los procesos de externalización en general y la tercerización laboral en particular. Esta estrategia está en sintonía con las estrategias de integración vertical y horizontal de un grupo pero tiene variables distintas que pueden ejercer influjo sobre la decisión de tercerizar. Dentro de las razones para alcanzar economías de escala puede estar la de disminuir costos y riesgos laborales, que es la que constituye la razón más discutida en países en desarrollo.<sup>2</sup>

Según Ahn, Fukao & Ito (2008, p. 7-8) una de las implicaciones de la tercerización a nivel microeconómico es la que sigue : “(...) *outsourcing may improve firm or macro-level productivity as a result of specialization in efficient production process and areas where the firm has a comparative advantage (...)*”, permitiéndole a la empresa una reasignación de recursos más eficiente que contribuya a mejorar su productividad. En palabras de los autores, (Ibid., p. 59) “(...) *it is expected that, at the firm-level, outsourcing enables a firm to relocate its relatively inefficient production processes to external providers with cheaper and more efficient production capabilities (...)*”, dejando espacio para que la empresa concentre su producción en las áreas en las que tiene una ventaja comparativa, mejorando así su posición de competencia en el mercado.

De esta dinámica se sigue, lógicamente, un proceso de reasignación de recursos entre las empresas, de las menos a las más productivas, generando quiebras, por un lado, y por el otro, especialización. Podemos decir que en esta reasignación hay ganadores y perdedores y, por ende, un proceso de “limpieza” en el mercado. Para Kakabadse & Kakabadse (2003) no es trivial la decisión de tercerizar ya que conlleva que haya una identificación de dónde se tiene la competencia central de la empresa. Siguiendo a estos autores, después de la identificación de una actividad que podría tercerizarse dentro de un proceso productivo, se debe de considerar si ésta tiene un impacto directo en la satisfacción de los consumidores, si la tercerización alcanzaría el mismo o mejor nivel de calidad a un menor costo y si la relocalización de recursos a otras actividades le permitiría a la empresa alcanzar un mejor nivel de utilidad. La decisión de externalizar no es inmediata, puesto que la empresa podría también alcanzar mejores resultados interiorizando cierta parte del proceso productivo y sólo externalizando

---

<sup>2</sup>Esta discusión es relevante y estará presente en toda la investigación. No podemos asumir, en general, que cuando una empresa busca alcanzar economías de escala su objetivo primario sea el de afectar a la fuerza de trabajo. Tampoco así podemos asumir que no hay externalidades negativas sobre el mercado de trabajo cuando una empresa o grupo transnacional decide tercerizar. Ahondaremos más en estas cuestiones en las siguientes secciones de la revisión de literatura.



otra.

También identifican otros beneficios que pueden derivarse de la tercerización laboral pero que no necesariamente constituyen el objetivo principal de la empresa ni de la externalización, por ejemplo, la disminución en los costos de inventarios, la reducción en el tiempo invertido en las tareas administrativas y la mejora del flujo de la producción. Para los autores hay distintas formas de tercerizar un proceso productivo dentro de una empresa o de un grupo trasnacional. Dentro de ellas se hace rápida mención a los contratos, que bien pueden ser a distintos plazos y más o menos vinculantes, así como también puede haber integraciones, fusiones de empresas, fusiones parciales, consorcios, empresas mixtas o con participaciones, entre otras.

Aunado a esto, Ahn, Fukao & Ito (2008, p. 59) tienen más resultados relevantes para la discusión. Además de encontrar que tiene efectos sobre la productividad de la empresa, también mencionan lo siguiente: “*Moreover, at a more aggregate level, outsourcing can lead to the creation of new firms and the destruction of inefficient firms, resulting in enhanced productivity at the industry or a macro level*”. Es decir, la dinámica de la tercerización laboral puede tener impactos positivos a nivel macro-económico, mejorando la productividad a nivel industrial y, por ende -esto lo agregamos nosotros- sobre el crecimiento económico de ese país. Para los autores también hay efectos sobre el mercado de trabajo, en particular mencionan lo siguiente: “*(...) the outsourcing shifts labour demand away from workers with upper secondary education towards workers with tertiary education in the case of Japan*” (Ibid., p. 7). Más adelante agregan lo siguiente: “*(...) international outsourcing possibly reduces the number of unskilled jobs, thus unskilled workers may be worse off*” (Ibid). A pesar de que estos resultados son para países asiáticos, particularmente para Japón, vale la pena reflexionar sobre la validez externa que tienen para países de Latinoamérica. No es directo el efecto que pueda tener sobre los empleos, lo mismo para los que demandan habilidades avanzadas como los que demandan habilidades básicas, es decir, independientemente de la calificación que se requiera. Por otro lado, tampoco podemos asumir que el efecto sobre la demanda de trabajo sea directo y que beneficie, por ejemplo, a aquellos trabajadores con preparación y formación en el sector terciario de la economía.<sup>3</sup>

Los autores finalizan con algunas reflexiones sobre el papel que debe de ejercer el gobierno.

---

<sup>3</sup>En la literatura para México se defiende, muchas veces a priori, que el efecto sobre los trabajadores es en general negativo ya que tiende a precarizar sus condiciones de trabajo. Esto se asume sin distinción entre el tipo de calificación requerida para el trabajo. En esta investigación trataremos de evaluar empíricamente si hay tal cosa y cuáles son las implicaciones que ha tenido la tercerización laboral sobre México. Cabe hacer la mención de que la literatura sobre el efecto en la estructura del mercado de trabajo es escasa para países desarrollados y, prácticamente, nula para países latinoamericanos.

En concreto mencionan lo siguiente: “*This means* [refiriéndose a los efectos macroeconómicos de la tercerización laboral] *that governments have a pivotal role in making this structural adjustment more productive and less painful. In the short-run, governments should provide safety nets such as job training programs and adjustment assistance for displaced workers. In the long-run, governments should contribute to shifting the long-run supply of labour away from the low-skilled to the high-skilled.*” (Ibid., p. 59)

Esta consideración resulta relevante para países en desarrollo. Por un lado el hecho de que las externalidades positivas de la tercerización laboral sean inevitables muestra que los gobiernos deben de enfocarse en las externalidades negativas que se puedan generar. Esto implica dos cosas. La primera es que los gobiernos deben de actuar tratando de corregir las distorsiones que se generan en el mercado de trabajo, y la segunda es que los gobiernos no deberían buscar prohibir, limitar o regular la práctica de la tercerización laboral.<sup>4</sup>

Más allá de estas primeras conclusiones sobre el mercado laboral, centrémonos en los resultados que hay ahora a nivel macroeconómico, a propósito del puente que estableció el resultado mencionado anteriormente con la productividad de las industrias y su rol en la dinámica de los países. Retomemos primero una cita de Purcell & Purcell (1998, p. 57): “*It is extremely difficult to assess the scale and overall impact of this growth* [refiriéndose a la tercerización] *upon employment and organizational structures throughout the economy*”. Es decir, que a pesar de que teóricamente tenemos más o menos claro los efectos que tiene este fenómeno sobre la organización intra e inter industrial, no es fácil tener información empírica al respecto ni tampoco corroborar las hipótesis. Un trabajo que aporta ciertos resultados teóricos es el llevado a cabo por Koskela & Stenbacka (2009), quienes primero le atribuyen a los diferenciales en salarios una influencia relevante sobre la decisión de tercerizar. También señalan que hay un papel importante en el poder de los sindicatos, lo cual se puede observar en el resultado de la preposición cuatro: “*Optimal outsourcing is increasing as a function of the labour market imperfections as long as the relative bargaining power of the labour union is sufficiently high*” (p. 288). Resulta contraintuitivo porque, como los mismos autores lo mencionan, sería de esperar que fuera contrario ya que los esquemas de tercerización en general se pueden entender como

---

<sup>4</sup>Esto resulta de suma importancia ya que en Latinoamérica se tiene la discusión sobre la prohibición y regulación de este esquema de contratación, lo que supone que, primero, no se aceptan las externalidades positivas que se generan bajo este esquema o, al menos, se les asimila con poca ponderación y, segundo, se ponderan en la decisión política solamente las -posibles externalidades negativas que se generan en el mercado de trabajo. No hay, al parecer, una reflexión sobre el corto y largo plazos ni sobre el papel que puede tener el gobierno en la estructura de la oferta laboral, es decir, en desplazar la oferta de trabajo cada vez más hacia trabajadores calificados.

distorsionantes de la relación de trabajo asalariada típica. Esta preposición cuatro es contraria a lo que Lommerud et al (in press) citado en Ibid (p. 288) concluyen, que es lo siguiente: un poder alto de los sindicatos disminuye el incentivo para tercerizar.<sup>5</sup>

Trabajos como el de Skaksen (2004) muestran que la externalización internacional es decreciente en el costo. Esto implica que la decisión de tercerizar se verá desincentivada si el costo de ejercerlo ha incrementado.<sup>6</sup> Para Spencer (2005) las decisiones de tercerizar y externalizar están explicadas por la inversión, los tipos de contratos que pueden establecerse, entre otras cosas. Para el autor la literatura no tiene una explicación única respecto a lo que determina en primera instancia este fenómeno. En sus palabras: “*The literature also differs as to whether international outsourcing is driven by lower foreign costs or by some other difference across countries, such as the quality of legal institutions*” (p. 1110). No es difícil imaginar que el autor le otorga un peso que -en la literatura hasta ahora comentada- no tenía de forma explícita la estructura legal e institucional de un país. En lo que respecta a la literatura en español, nos parece que sí existe, aunque vaga, la idea de que las instituciones y las barreras legales influyen en las decisiones de externalización en general. Esto no es de sorprender porque, de hecho, si la legislación del país correspondiente es más o menos flexible, las empresas toman unas u otras decisiones respecto a la tercerización laboral.

Como panorama general, aunque de forma sucinta, estos artículos nos permiten observar cómo se entiende el fenómeno de estudio en su dimensión micro y macroeconómica. Nótese que no hay abundancia de estudios empíricos para países o regiones enteras sobre el tema y que no es tarea fácil tratar de encontrar tendencias generales sobre el efecto que tiene la externalización y este esquema de contratación en particular sobre las empresas, las industrias, la productividad y el crecimiento económico de los países. Por otro lado, queda la tarea de analizar los potenciales efectos que tiene la tercerización laboral sobre el mercado de trabajo. Aunque se han hecho ya algunos comentarios sobre el tema es necesario enfatizar a mayor profundidad. Esta tarea es la que se realiza en los siguientes párrafos.

Dentro de la literatura relacionada a este tema pero que tiene un abordaje empírico podemos encontrar distintos trabajos cuyo principal objetivo es el de entender el funcionamiento de la ex-

---

<sup>5</sup>Podemos distinguir la validez de estos argumentos considerándolos en un contexto de un país desarrollado o en desarrollo. La principal diferencia es la forma en la que el mercado de trabajo se regula. Veremos, por ejemplo, que en muchos países en desarrollo a pesar de que el incentivo para tercerizar es relativamente alto, la regulación no permite los contratos de tercerización laboral y por lo tanto el incentivo a tercerizar está legalmente restringido.

<sup>6</sup>En México, por ejemplo, el incentivo para tercerizar no había disminuido sino hasta 2021 con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo. El hecho de que la decisión de tercerizar sea decreciente en su costo implica no solamente los costos económicos (de mano de obra y recursos) sino los legales y políticos para las empresas.

ternalización, ya sea a través del *outsourcing* o del *offshoring*. La diferencia fundamental es que el primero se refiere a la tercerización laboral y el segundo a la externalización de procesos productivos.

Ohnemus (2007), utilizando una base de datos a nivel empresa en Alemania, hace un análisis econométrico para evaluar las diferencias en productividad que existen entre empresas que tercerizan sus procesos de *information technology* (IT). La evidencia empírica que encuentra sugiere que sí hay una diferencia positiva y significativa en la productividad para las empresas que tercerizan sus actividades de IT. Para el autor, la evidencia empírica también sugiere que los trabajadores que se desenvuelven en un ambiente *computarizado* son más productivos en empresas IT tercerizadas. Un efecto secundario que tiene más directamente sobre el mercado de trabajo es que tiende a incrementar la tasa de crecimiento del empleo. Podemos decir, en suma, que lo que se reporta en esta investigación corresponde con las virtudes de este fenómeno teóricamente: mayor empleo y mayor productividad. Si bien es cierto que no menciona nada sobre los ingresos o prestaciones de los trabajadores, podemos inferir que los trabajadores alemanes no sufren, o no en el mismo nivel, la pobreza laboral que sufren los trabajadores en México.

Tingting (2014), utilizando una base de datos macroeconómica para China, busca caracterizar el papel del *outsourcing* en el nivel de desarrollo económico del país. Dentro de su análisis encuentra que el nivel de tercerización contribuye positivamente al desarrollo económico de China, a través de su participación en el producto, por su participación en el comercio internacional y en la innovación. La sugerencia es que China debería de buscar desarrollar más el *outsourcing* en las industrias de la información, financiera y de alta tecnología. De nuevo, lo que reporta esta investigación no conduciría a que los países prohibieran este esquema de contratación sino que lo incentivarán en áreas específicas para aprovechar su efectos positivos.

Meixell, Kenyon & Westfall (2014), aportan evidencia empírica sobre el papel del *outsourcing* en la producción, específicamente sobre la estructura de costos de las empresas. La relevancia de este artículo es que busca documentar si este esquema de contratación permite que las empresas mejoren su posición de competencia en el mercado a través de mejorar su estructura de costos. Entre otras cosas, los resultados sugieren que tiende a disminuir el costo asociado a la mano de obra pero no a los materiales.

Estas investigaciones están dirigidas a aportar evidencia sobre el rol del *outsourcing* en lo macro y microeconómico, en lo que respecta a la estructura de costos de las empresas y a su posición en el mercado. En este mismo sentido el trabajo de Girma & Görg (2003) con una base de datos a nivel unidad económica en Gran Bretaña concluye que hay mayores salarios y que esto puede deberse al

hecho del ahorro en costos, además de que hay también mejoras en la productividad al menos para los sectores de química e ingeniería.

Un compendio sobre el trabajo empírico que se ha hecho en cuanto al efecto del *outsourcing* en la productividad es el presentado por Olsen (2006, p. 24), donde se distinguen los efectos en corto y largo plazos y en el tipo de tercerización. El trabajo de Lahiri (2016) hace también un compendio sobre la literatura empírica que estudia el efecto de la tercerización en el desempeño de las empresas, distinguiendo entre el sector en el que se da y si es de inversión extranjera o doméstica, con énfasis en la fuente de la base de datos.

Como puede verse, la literatura aplicada en el tema refiere más al papel del fenómeno en el desempeño de las empresas y en la estructura macroeconómica de los países y no tanto a lo laboral *per se*, por lo que los resultados que se tienen en cuanto a éste son secundarios en las investigaciones consultadas. No hay, en general, un análisis de los contratos de trabajo o de las obligaciones obrero-patronales ni de las prestaciones asociadas a trabajadores tercerizados o sus ingresos. No se sugiere que este esquema de contratación precarice las condiciones de empleo de los trabajadores ni se propone que se prohíba.

Una limitante importante es la falta de literatura empírica relacionada con la tercerización laboral en México y Latinoamérica. Esta está generalmente abordada desde la perspectiva de otra ciencia social. La evidencia empírica que se consultó para esta investigación gira en torno a los efectos de la tercerización a nivel micro y macroeconómico pero tocan escasamente el mercado de trabajo y sus condiciones laborales.

Siguiendo a Kakabadse & Kakabadse (2003, p. 191) la tercerización laboral “*has dramatically affected the shape of jobs and promoted a redesign in the way work is structured*”. Asimismo, añaden lo siguiente: “*job-based flexibility has now become a norm. Large enterprises in the developed and emerging economies are increasingly adapting limited-term contracts, associate-like relationships, and home-based teleworking as standard contractual relationships with employees*” (Ibid.). Argumentan que el fenómeno de la tercerización laboral ha tenido una redistribución con nuevos términos de empleo, con un énfasis en los contratos temporales que son, probablemente, los que más utilizan las empresas que tercerizan.

Esta reestructuración del empleo que señalan los autores resulta relevante porque tiene similitudes con los hallazgos de Ahn, Fukao & Ito (2008) en cuanto al desplazamiento de la oferta de trabajo de los trabajadores menos calificados a los más calificados. Como todo proceso de reestructuración existen, entre otras cosas, ganadores y perdedores, de allí la relevancia del papel del gobierno en

buscar corregir estos fallos.

Al respecto del mercado de trabajo Purcell & Purcell (1998, p. 51) anotan: “*However, since most supply contracts will be for five years or less, it is likely that most outsourced employees are vulnerable, to a greater or less extent, to employment insecurity*”. Bachmann & Braun (2011, p. 26) señalan: “*(...) evidence that international outsourcing has no negative effects on aggregate labour market performance*”. Para estos autores la tercerización laboral ha tenido efectos diferenciados en el mercado de trabajo. Por un lado tenemos que, dado que los contratos son en su mayoría temporales, las condiciones de un empleo estándar se ven disminuidos al menos cualitativamente, por lo que los trabajadores empeoran en presencia de contratos de tercerización laboral debido a que son temporales y afectan su estabilidad en el trabajo. Por otro lado, tenemos esta otra conclusión en la que se defiende que no hay evidencia empírica que demuestre que los contratos de tercerización laboral tienen efectos negativos sobre el mercado de trabajo. Es claro que puede haber efectos a un nivel no agregado también.

Notemos dos cosas. La primera es que el efecto negativo sobre la estabilidad en el trabajo viene del hecho de que la tercerización laboral utilizaría contratos temporales. ¿Esto implica que si el contrato es indefinido entonces el efecto de tercerizar es nulo? Y, la segunda es que los efectos sobre el mercado de trabajo pretenden ser estudiados a nivel agregado. ¿Esto implica que si no hay efectos sobre el mercado laboral agregado no hay efectos a nivel sectorial, industrial o algún otro nivel no agregado? Como vemos, empíricamente sostener estas afirmaciones no es trivial y mucho de los efectos que analizamos puede estar en alguno de los supuestos que se han hecho.

Un texto importante en la materia es el de Basualdo *et al.* (2015), donde el libro se inicia con la siguiente cita: “El concepto de tercerización comprende un conjunto de formas jurídicas y de relaciones de hecho” (Ibid., p. 16). Lo primero hace referencia al entramado legal que rige los contratos de trabajo (que se discutirá en el análisis de la Reforma de 2021 en México) y lo segundo hace referencia a la definición propia de tercerización, que en principio incluiría todas las actividades que realiza una empresa sin importar si forman o no parte de su núcleo principal. La pregunta que buscan responder, desde el análisis de otras disciplinas, es la siguiente: ¿Este esquema jurídico de contratación que implica la mejora en la asignación de recursos a nivel empresa lo hace en detrimento de los trabajadores?

Es por esto que, a pesar de que legalmente podemos hablar de tercerización laboral bajo distintas formas jurídicas, hay relaciones de hecho que pueden no estar reconocidas por la regulación pero que, por su naturaleza, implican también tercerización. Para los autores la tercerización, en suma,

comprende:

- I. Subcontratación en sentido estricto;
- II. Suministro de mano de obra temporal;
- III. Intermediación laboral; y
- IV. Utilización de trabajadores independientes o autónomos.

En general, la expansión de la tercerización ha tenido efectos regresivos sobre las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores involucrados, en sus palabras:

“La expansión y consolidación de la tercerización en Argentina está también vinculada con el tipo de normas laborales que la han habilitado. Estas normas se inscriben en el más amplio proceso de desregulación postulado, a escala mundial, como salida de la crisis de los años 70 y como forma de reestructuración del régimen de acumulación. Este proceso de desregulación constituyó un desmontaje de leyes que habían sido establecidas de manera imperativa (por intervención estatal o por negociación colectiva), lo que permitió un espacio mayor a la unilateralidad empresaria al momento de regular la apropiación de la fuerza de trabajo, a través de diversas formas de contratación” (Ibid., p. 67)<sup>7</sup>

Acorde con esta literatura, para Curiel (2013), Iranzo & Ritcher (2012), Fuentes (2015), Dean (2011), Bensunsán (2007) y Castillo & Sotelo (2013) los efectos negativos de la tercerización laboral se pueden enunciar de manera resumida como sigue:<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Con riesgo de sonar reduccionistas, *grosso modo*, este marco de referencia es con el que se estudian las implicaciones de la tercerización sobre los trabajadores en varios países de Latinoamérica. Aunque este texto trata acerca de Argentina, la literatura correspondiente a México parte del mismo marco teórico de referencia. Es por esta razón por la que nos permitimos esta cita larga. Un marco de referencia similar es el asumido por Bensunsán (2007) y Castillo & Sotelo (2013).

<sup>8</sup>Cabe hacer la siguiente aclaración: el hecho de que se hable de efectos negativos de la tercerización laboral sobre los trabajadores implica que hay precarización en sus condiciones de trabajo. La precarización es un término utilizado en la literatura para referir al proceso por el cual la clase trabajadora pierde sus otrora derechos laborales que fueron históricamente conquistados. Para seguir la discusión véase: (Millones, 2012). En resumen, la precarización laboral o el adjetivo empleo precario, se entiende como el antónimo de lo que la Organización Internacional del Trabajo definió como “Trabajo decente”. El trabajo decente puede entenderse en los siguientes componentes básicos, según Arango *et al.* (2021): i) oportunidad de empleo, ii) ingresos adecuados, iii) trabajo productivo, iv) horas de trabajo decentes, v) estabilidad y seguridad en el trabajo, entre otros. Para más sobre trabajo decente véase: Espinoza (2003).

- I. Erosiona la distinción clara del patrón y, por ende, libera al beneficiario del trabajo de cualquier obligación con el trabajador, es decir, genera un vacío legal respecto a la figura del patrón y del trabajador porque genera no una relación de trabajo bilateral sino triangular;
- II. Ocasiona que por lo general no se otorgue seguridad social al trabajador, es decir, según la literatura hay una tendencia a que los trabajadores, especialmente los independientes, por honorarios y a destajo no cuenten con seguridad social;
- III. Elimina ciertas obligaciones en cuanto a las prestaciones laborales, además de que afecta la antigüedad y la estabilidad en el trabajo, según la literatura los rubros que se ven más afectados tienen que ver con la estabilidad en el trabajo porque se generan o bien contratos temporales o bien contratos por destajo que imprimen incertidumbre en la relación laboral;
- IV. Provoca una disminución en el salario que percibe el trabajador, es decir, según la literatura los trabajadores tercerizados tienden a ganar menos ingresos, esto porque al considerarse el total de las prestaciones laborales, como lo es el reparto de utilidades, los trabajadores tienen una pérdida significativa respecto a los trabajadores que están contratados por la empresa que se beneficia del trabajo; y
- V. Elimina el derecho a la sindicalización, a pesar de que en la literatura no se ahonda al respecto, se sostiene como un posible efecto negativo, al parecer sin mucha evidencia empírica.

Se entiende que la tercerización laboral, a pesar de presentarse como un fenómeno de nueva cultura laboral en el sentido de que redefine la relación obrero-patronal, para autores como Iranzo & Ritcher (2012, p. 57): “la flexibilidad laboral en la región [refiriéndose a Latinoamérica] ha sido más sinónimo de puestos de trabajos precarios que de modernización y nueva cultura laboral”. Es decir, contribuye directamente a la precariedad laboral. Autores como Fuentes (2015, p. 46) atribuyen esta precariedad al hecho mismo de la contratación, por ejemplo: “(…) el simple hecho de que existan modalidades distintas de contratación y de determinación de la relación de trabajo contribuye a anular los derechos laborales de los trabajadores, simplemente porque fomenta la variabilidad en el salario y en las prestaciones de los individuos utilizados como objeto de outsourcing”.

Un ejercicio empírico que vale la pena resaltar es el conducido por Arango *et al.* (2021), en el cual se busca evaluar empíricamente si los trabajadores tercerizados tienen condiciones de trabajo más precarias que sus pares y colegas de la misma empresa. Esta encuesta se levantó con el fin de comparar los efectos de la tercerización en los mercados laborales de México y Colombia. Los



elementos que buscan evaluar son los que siguen: i) Oportunidad en el empleo; ii) Estabilidad y seguridad en el empleo; iii) Ingresos adecuados y trabajo productivo; iv) Horas de trabajo decente; v) Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal; vi) Igualdad de oportunidades y de trato; vii) Entorno de trabajo seguro; viii) Seguridad social; y ix) Promoción del diálogo social.

Los resultados para ambos países se pueden resumir en lo siguiente: De los nueve rubros que se evaluaron, en 7 de ellos existen medidas relacionadas al trabajo decente. Dos dimensiones tienen una aportación negativa en términos de trabajo decente, es decir, tienen influencia en lo que podemos nombrar precarización. Estas son las dimensiones correspondientes a ingresos adecuados y trabajo productivo y horas de trabajo decente. Los resultados muestran que los trabajadores tanto en Colombia como en México muestran insatisfacción con sus ingresos, lo que los autores catalogan como uno de los beneficios de la tercerización pues al permitir reducir costos se reducen los salarios de los trabajadores, y además consideran que su jornada de trabajo es extensa y agotadora, lo que afecta el rubro de la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal a pesar de que el trabajo extra que se requiere se paga conforme a la ley. La conclusión, sin embargo, sobre todas las dimensiones del estudio es que no existe necesariamente correlación entre empleo precarizado y empleo tercerizado.<sup>9</sup>

Dado que en la literatura se estudia el fenómeno de la tercerización laboral como un elemento clave en las condiciones de precarización del trabajo, hay distintas propuestas de regulación o, como lo señala Basualdo *et al.* (2015), de re-regulación. Entre ellas, la propuesta de estos últimos es que el Estado incida en el proceso de fortalecimiento de la acción colectiva para que esto ayude a compensar las desigualdades que se dan en cuanto a poderes. Otra propuesta es la que viene de Iranzo & Ritcher (2012) sobre la responsabilidad solidaria y subsidiaria que tiene la empresa beneficiaria con respecto al trabajador tercerizado. Para las autoras, a pesar de que la tercerización precariza *per se*, es deseable que el esquema de responsabilidad sea solidario. Ahondaremos en esta distinción entre responsabilidad solidaria y subsidiaria en la siguiente sección.

La respuesta del gobierno de Andrés Manuel López Obrador en México fue prohibir este esquema de contratación con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores anteriormente tercerizados y contribuir a contrarrestar la precaridad laboral.

---

<sup>9</sup>De la literatura revisada éste es el único estudio que busca aportar evidencia empírica respecto al papel que tiene la tercerización en el trabajo decente y, por ende, en la precarización. El resultado sugiere que una vez evaluando la participación de la tercerización laboral el efecto sobre el trabajo decente no sea completamente negativo. Hay que considerar, desde luego, variables que influyen sobre la precariedad generalizada en estos países como lo es la informalidad. A este respecto véase Coll-Hurtado *et al.* (2006) quienes desarrollan el concepto “terciario refugio”.

## Capítulo 3

# Hechos estilizados

En esta sección se presentan, primero, la situación legal de la tercerización laboral en América. Se explica la diferencia entre responsabilidad subsidiaria y solidaria, así como qué países de la región tienen regulaciones, distinguen o no entre este esquema de contratación laboral y el estándar y si se ha prohibido o qué acciones se han tomado en contra de este esquema de contratación. Segundo, se presentan las tendencias de la tercerización laboral a nivel sector de la economía en México y por entidad federativa para los años 1999-2019, utilizando información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (“INEGI”).

### 3.1. Marcos regulatorios

#### 3.1.1. Regulación en México

Como mostramos en la sección 2, la regulación de este esquema de contratación es una discusión política importante particularmente para los países de Latinoamérica. Esto porque se asocia a la prevalencia o generación de precariedad laboral, por lo que los distintos gobiernos de la región han tomado acciones para regularla, con el objetivo de crear condiciones que favorezcan a los trabajadores.

La primera distinción que resulta necesaria precisar es la que existe en cuanto a la responsabilidad que tienen las empresas con sus trabajadores, en particular la empresa beneficiaria con los trabajadores tercerizados. Una distinción entre la responsabilidad subsidiaria y solidaria se puede hallar en Iranzo & Ritcher (2012) y en Palavecino (2010). Éste último señala lo siguiente: “(…) lo que hace

que una obligación sea solidaria o *insolidum* es que, en virtud de la convención, del testamento o de la ley, pueda exigirse a cada uno de los deudores o por cada uno de los acreedores el *total* de la deuda” (p. 18, las cursivas no son nuestras). Más adelante agrega que: “(...) la responsabilidad solidaria está limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal” (Ibid.). Esto implica que la empresa beneficiaria sólo se hará responsable cuando haya coincidencia entre la duración de la participación del trabajador en la empresa y la extensión temporal del incumplimiento de la obligación por parte del empleador (i.e., de la empresa que provee mano de obra a otra razón social).

Por su parte Iranzo & Ritcher (2012) señalan que existe responsabilidad solidaria cuando hay inherencia y el trabajador puede actuar directamente contra el beneficiario de la obra o del servicio que la otra empresa provee de mano de obra. La inherencia se entiende en el sentido de que el trabajador participa de una actividad central de la empresa beneficiaria y tiene con ésta una relación de subordinación, es decir, la empresa es quien dicta las normas del proceso productivo que ha de seguirse. Los autores definen, en contraposición, la responsabilidad subsidiaria como aquella en la que se obliga a los trabajadores a agotar todas las vías de reclamación con el patrón principal.

En México la regulación ha tenido, al menos, tres grandes momentos. La primera regulación que se tenía era para los años anteriores a 2012, después la regulación que se implementó en 2012 y finalmente la que se realizó en 2021. En esta sección analizaremos estos tres momentos, centrándonos en el tipo de responsabilidad que emerge de la empresa beneficiaria de la tercerización hacia los trabajadores.

Siguiendo a Silva (2010), la regulación anterior a la Reforma de 2012 no contemplaba el esquema de contratación laboral tercerizado sino el intermediado. De acuerdo con el autor: “La LFT (Ley Federal del trabajo) no regula el *outsourcing*; sin embargo, sí regula el llamado fenómeno de intermediación. De acuerdo con el artículo 12 de la LFT, ‘intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón’ (...) En primer lugar, en el caso de que el intermediario no tenga la solvencia suficiente para responder ante las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores, el beneficiario directo del trabajo será responsable solidario, esto es, será responsable junto con el intermediario de que las obligaciones laborales adquiridas con los trabajadores de este último sean cumplidas.” (p. 415, las cursivas son del autor).

Notemos que este artículo hace responsable solidario al beneficiario del trabajo en cuanto a las obligaciones que se establecen con los trabajadores. Por otra parte, además, el autor agrega

que la figura del patrón recae en el beneficiario y que la propia ley asegura que los trabajadores intermediados “(...) tengan las mismas condiciones laborales y los mismos derechos que tengan los trabajadores que ejecuten trabajos en la empresa o establecimiento” (p. 416) y, dado que el trabajo no es un artículo de comercio, los intermediarios no pueden recibir ninguna retribución o comisión en detrimento de los trabajadores.

El autor asegura que “(...) cualquier estrategia de contratación que suministre trabajadores a una empresa para realizar sus actividades esenciales y que pretenda subrogar las obligaciones laborales de los patrones, debe ser reputada como ilegal” (p. 417).<sup>1</sup>

Como vemos, hasta antes de la Reforma de 2012 no existía en México la regulación de la tercerización laboral en sentido estricto y sin embargo había cierta regulación que imponían los Tribunales Colegiados de Distrito, la cual podría ser limitada. Dos aspectos que son fundamentales de esta regulación tácita son, primero, que no eximía a las empresas que tercerizaban la relación laboral subcontratándola con otra empresa de su responsabilidad para con los trabajadores, esto bajo la figura de intermediación, y segundo, buscaba que no fuera posible evadir dicha responsabilidad aprovechándose de vacíos legales, para lo cual asumía que toda relación de trabajo que se establecía en la figura de intermediación era subordinada y que por ende debía de regirse bajo la LFT, obligando a las empresas a respetar los derechos de los trabajadores y asegurando, en mayor o menor medida que no hubiera mecanismos directos que pudieran contribuir a la precarización de los trabajadores.

El día 30 de noviembre de 2012 se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en el que se adicionan los siguientes artículos que son los correspondientes a la regulación del régimen de tercerización laboral: 15-A, 15-B, 15-C, 15-D. *Grosso modo* los artículos atienden lo siguiente:

- I. Artículo 15-A: Definición de lo que es el trabajo en régimen de subcontratación y se da un listado de lo que este tipo de trabajo debe de cumplir. Los requisitos son los siguientes: a) no puede abarcar la totalidad de las actividades que se realizan en la empresa, b) debe de

---

<sup>1</sup>Para el autor, el hecho de que para entonces no existía una regulación para la tercerización forzaba a los tribunales a entender este esquema de contratación como una estrategia que buscaba implementarse a partir de dispositivos de naturaleza distinta a la laboral y que tenían como fin el de relevar ilegalmente al patrón de sus responsabilidades laborales. Para ello los Tribunales asumían que toda contratación de esta naturaleza se daba bajo el marco de la LFT y para demostrar lo contrario se debían cumplir una serie de requisitos, entre ellos, que el trabajador ejerciera su actividad con un grado muy alto de autonomía. Por otro lado, el autor también señala que para buscar evadir las responsabilidades laborales de los patrones se ha tratado de implementar este esquema de contratación a partir de sociedades cooperativas que se rigen por la Ley General de Sociedades Cooperativas y no por la LFT.

estar justificado por el carácter especializado, c) no puede comprender tareas similares a las que realizan los trabajadores de la empresa beneficiaria. En caso de que estos requisitos no se cumplan la empresa beneficiaria será la catalogada como el patrón respondiendo a sus responsabilidades laborales.

- II. Artículo 15-B: Se habla del contrato que debe de establecerse entre la empresa beneficiaria y la contratista. Aquí se delega la responsabilidad a la empresa beneficiaria de cerciorarse que la empresa contratista cumple con los elementos propios suficientes para hacer frente a las responsabilidades que se generan con los empleados.
- III. Artículo 15-C: Se enfatiza en que la empresa beneficiaria debe de cerciorarse continuamente de que la empresa contratista cumple con todas las disposiciones previstas en la ley, en materia de seguridad, salud, medio ambiente, etcétera.
- IV. Artículo 15-D: Se prohíbe la subcontratación cuando ésta se hace con fines de disminuir los derechos laborales de los trabajadores.

Como podemos notar esta regulación está enfocada a que este esquema de contratación no sea abusivo. Podemos entender, aunque no está de manera explícita en la legislación, que la responsabilidad que tiene la empresa beneficiaria es una responsabilidad subsidiaria en el sentido de que debe de cerciorarse que la empresa contratista cumple con las disposiciones oficiales y que tiene la capacidad de hacerse responsable frente a sus trabajadores con sus propios recursos.

En suma, podemos decir que el cambio cualitativo entre la legislación en materia de tercerización laboral de 2012 y la que, tácitamente, regía anteriormente es la del hecho de reconocer esta figura de contratación y buscar, como ya se hacía, que no sea un dispositivo utilizado para evadir responsabilidades laborales que afecten de forma directa a los trabajadores.

La regulación cambió en 2021 en el marco del gobierno de Andrés Manuel López Obrador, impulsado por un programa enfocado en el trabajo llamado “el Nuevo Modelo Laboral”. Este cambio se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de abril de 2021. Se derogaron los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D y se reformaron los artículos 12, 13, 14 y 15. *Grosso modo*, los cambios correspondientes a este régimen de contratación son los siguientes:

- I. Artículo 12: Prohíbe el esquema de contratación por medio de tercerización laboral.
- II. Artículo 13: Se permite el esquema de contratación por este medio para servicios especializados que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa

beneficiaria.

- III. Artículo 14: La contratación de servicios especializados debe quedar manifiesta por medio de un contrato en el que se especifique la naturaleza de las obras a realizar y el número de trabajadores aproximados a realizarlas. Nótese que si hay incumplimiento por medio de la empresa contratista entonces la empresa beneficiaria será la responsable solidaria con los trabajadores.
- IV. Artículo 15: Estipula que las personas físicas o morales cuya actividad sea la de prestar servicios de subcontratación deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Provisión Social, renovándolo cada tres años.
- V. Artículo 15 A y Artículo 29 Bis: Estipula que las empresas que provean servicios especializados deberán proporcionar cuatrimestralmente la información correspondiente a los servicios especializados que prestó.
- VI. Artículo 15-D: No hay efectos fiscales o de deducción o acreditamiento los pagos o contraprestaciones que se realicen por conceptos de subcontratación.
- VII. Artículo 26: Las personas morales o físicas que contraten servicios especializados son responsables solidarios.
- VIII. Artículo 10 Bis: Se prohíbe el esquema de contratación por medio de tercerización laboral también en los trabajadores al servicio del Estado, salvo para servicios especializados.

Como puede observarse el cambio en la legislación laboral fue cualitativamente significativo. Entre la legislación de 2012 y la de 2021 hay dos cambios relevantes a saber, la distinción entre subcontratar personal para actividades esenciales de la empresa o que forman parte de su núcleo -lo que no se regulaba en 2012 por lo que las empresas podrían subcontratar personal para tareas del núcleo central de la empresa, y segundo, la responsabilidad solidaria que emerge de todas las empresas beneficiarias de los servicios especializados que anteriormente sólo se tenía para la empresa cuyas contratistas no cumplían con los requisitos establecidos en el decreto. Más aún, se reformó también la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, donde también quedó prohibido y regulado el esquema de contratación por medio de tercerización laboral. Estas consideraciones están en línea con lo expuesto por Brito *et al.* (2022) y por Cuarenta *et al.* (2021).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Para una exposición más detallada sobre los cambios introducidos en el decreto de 2021 respecto al de 2012, véase Brito *et al.* (2022, p. 13-15). Aquí hay un cuadro comparativo entre lo que cambió en ambos decretos.

### 3.1.2. Regulación en el continente Americano

En América el fenómeno tiene, básicamente, tres distintas regulaciones en general. Por un lado, existen distintas legislaciones en las que no se considera esta figura de contratación, lo que implica que no está regulada explícitamente pero no quita el hecho de que pueda estar tácitamente regulada o que haya distintos esfuerzos a cualquier nivel de gobierno que busquen regular esta práctica, como fue el caso de México durante los años anteriores a la Reforma de 2012. Lo que sugieren los datos respecto a la regulación es que ésta es un tema más relevante en Latinoamérica y no así en Estados Unidos y Canadá.

En la Figura 3.1 se muestran los distintos regímenes de legislación de la figura de contratación por tercerización laboral, subcontratación, intermediación, *outsourcing*, o cualesquiera otros sinónimos, en la correspondiente Ley de Trabajo de cada país. Hay que notar que hay heterogeneidad entre las regulaciones y que el hilo conductor que elegimos es la responsabilidad que emerge entre las empresas que se benefician del trabajo del empleado tercerizado, es decir, si ésta es subsidiaria o solidaria, dado que podemos entender esta responsabilidad como un *proxy* del grado de severidad con la que se rige este esquema de contratación en la legislación correspondiente. La legislación puede, además, regular dónde puede focalizarse la mano de obra tercerizada en una empresa, si en puras actividades periféricas o servicios especializados o si pueden estar dentro del núcleo o actividad principal. Dado que esta distinción es menos práctica en términos de la comparación y respecto al panorama que buscamos mostrar, hemos tomado la decisión de mapear la región según la responsabilidad que identificamos pero, si consideramos que hacer la mención respecto al tipo de contratación que se permite es de suma importancia, como lo es en el caso de México, entonces la haremos donde corresponde.

Para un análisis más detallado respecto al panorama legislativo en Latinoamérica consúltese el Apéndice A.



**Figura 3.1:** Regímenes legislativos en América



## 3.2. Tendencias Pre-Reforma 2021

### 3.2.1. Censos Económicos

La estrategia empírica de la presente investigación presenta dos retos a saber: el primero es la información relativa al fenómeno de estudio. Éste está documentado en los Censos Económicos de INEGI desde 1999 hasta 2018, en cortes transversales a nivel municipio, estado y sector de actividad económica. INEGI construye el indicador de *outsourcing* como la suma del personal ocupado contratado por honorarios o comisiones y sin sueldo base y el personal contratado y suministrado por otra razón social respecto al total de trabajadores empleados y publica un documento en el que se analiza este fenómeno, por ejemplo, véase INEGI (2014) e INEGI (2019). Este indicador no nos dice nada sobre el tipo de contrato que se estableció entre la empresa y el trabajador, es decir, si es temporal, indefinido, a destajo o eventual, aunque podemos hacer la inferencia de que los trabajadores contratados por honorarios, por definición, no tienen un contrato de trabajo indefinido no es posible extender este mismo razonamiento a la categoría de los trabajadores suministrados y contratados por otra razón social. El segundo es el hecho de que tampoco es claro el tipo de empleo que se establece en términos de formalidad y prestaciones laborales. No sabemos si el cien por ciento de los trabajadores ocupados a cualquier nivel de agregación sectorial y geográfica están asegurados ante alguna institución de salud y tienen las prestaciones laborales que caracterizan un empleo formal.

Una ventaja de esta información es que la clasificación entre trabajadores tercerizados y no tercerizados es clara. Esto porque los empleadores tienen más claridad respecto a los contratos que se establecen entre la empresa y los trabajadores, por lo que la información, si la unidad económica está en el sector formal, es confiable y se elimina un poco el riesgo de información omitida o de subregistro, lo que no sucede con otras fuentes de información cuyo contenido se extrae de los trabajadores, como lo es el caso de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

La información que utilizamos para el análisis de las tendencias del indicador a nivel sectorial y geográfico de la tercerización laboral proviene toda de Censos Económicos de INEGI. La clasificación que se sigue es a dos dígitos, según la clasificación de la industria del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (“SCIAN”) y la división geográfica se hará con base en Entidad Federativa.<sup>3</sup>

En el Cuadro 3.1 se presenta la clasificación de acuerdo con el SCIAN a dos dígitos o por sector

---

<sup>3</sup>Para más información respecto al proyecto de Censos Económicos véase el siguiente enlace: <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>.

para los años 1999, 2003, 2008, 2013 y 2018.

Esta es la nomenclatura que se utilizará para el análisis a lo largo de la investigación. Rescatemos que esta clasificación permite a México homologar su información económica con Estados Unidos y Canadá. La desagregación del SCIAN se da a nivel sector (dos dígitos, es el especificado en la tabla), subsector (tres dígitos), rama (cuatro dígitos), subrama (cinco dígitos) y clase de actividad (seis dígitos). Dado el objetivo de este trabajo de investigación, la información se agrupará por sector y por entidad federativa, pero cabe hacer la mención de que un análisis a un mayor nivel de desagregación puede resultar útil para otros objetivos de investigación en el futuro.

Códigos	Sector
Sector 11	Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza
Sector 21	Minería
Sector 22	Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final
Sector 23	Construcción
Sector 31-33	Industrias manufactureras
Sector 43	Comercio al por mayor
Sector 46	Comercio al por menor
Sector 48-49	Transportes, correos y almacenamiento
Sector 51	Información en medios masivos
Sector 52	Servicios financieros y de seguros
Sector 53	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles
Sector 54	Servicios profesionales, científicos y técnicos
Sector 55	Corporativos
Sector 56	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación
Sector 61	Servicios educativos
Sector 62	Servicios de salud y de asistencia social
Sector 71	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos
Sector 72	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas
Sector 81	Otros servicios excepto actividades gubernamentales

**Cuadro 3.1:** Clasificación del SCIAN

### 3.2.2. Tendencias por sector de actividad económica

El indicador relevante para esta sección es el índice de mano de obra tercerizada, entendido como la proporción de personal ocupado que está tercerizada respecto del total de personal ocupado. Este índice está definido como sigue:<sup>4</sup>

$$Out_{it} = \frac{PND_{it}}{PO_{it}} \quad (3.1)$$

$$i \in [1, 19]$$

y

$$t \in [1999, 2018]$$

para cortes de cada 5 años.

Definimos la tasa de crecimiento promedio anual como sigue, donde T es el periodo entre cada corte transversal:

$$Out_{it} = \left[ \left( \frac{Out_{it}}{Out_{it-1}} \right)^{\frac{1}{T}} - 1 \right] \quad (3.2)$$

La dinámica de crecimiento de este indicador fue positiva para todo el periodo a nivel nacional, es decir, en el total de la actividad económica del país, teniendo un crecimiento primero lento de 0,07 por ciento promedio anual entre 1999 y 2003 para pasar a 18,49 por ciento en 2003 y 2008. Posteriormente a la Reforma de 2012 el crecimiento se desaceleró a 5,20 por ciento entre 2008 y 2013, lo que puede atribuirse a la regulación en parte y a la crisis económica de los años 2008-2009 que tuvo un efecto negativo grande sobre el empleo, para terminar el periodo con un crecimiento promedio anual de 6,47 por ciento entre 2013 y 2018.

Si analizamos el crecimiento promedio anual del indicador por sector de actividad económica para la actividad nacional tenemos algunos sectores que tuvieron un decremento. En general el decrecimiento en el indicador se concentra en el periodo entre 1999 y 2003 cuando la práctica no estaba tan generalizada. En el Cuadro 3.2 se muestra esta composición.<sup>5</sup>

<sup>4</sup>Hemos definido así el indicador debido a que si seguimos la definición de INEGI (en la que se suma al personal contratado por honorarios y sin sueldo base) perdemos la observación de 1999 o bien no es comparable con los demás años. Para tener un panel comparable de 1999 hasta 2018 es necesario quitar al personal ocupado contratado por honorarios y sin sueldo base. Cabe mencionar que la variación no es tan relevante ya que el mayor porcentaje es el del personal suministrado por otra razón social.

<sup>5</sup>Nótese que el sector 11, Agricultura, ganadería y pesca no tenía información disponible para la variable de personal

Sector	(1999-2003)	(2003-2008)	(2008-2013)	(2013-2018)
Nacional	0.07 %	18.49 %	5.20 %	6.47 %
11	-	-	0.88 %	7.25 %
21	5.06 %	12.70 %	11.41 %	7.34 %
22	15.17 %	-20.75 %	8.80 %	95.99 %
23	-7.40 %	14.75 %	0.09 %	5.19 %
31-33	2.24 %	15.87 %	6.61 %	5.25 %
43	0.66 %	17.23 %	4.36 %	4.87 %
46	6.98 %	27.12 %	7.50 %	4.84 %
48-49	3.70 %	15.76 %	8.45 %	6.64 %
51	0.39 %	13.52 %	-2.93 %	9.45 %
52	1.18 %	29.37 %	-2.61 %	7.92 %
53	5.34 %	-3.04 %	9.32 %	8.92 %
54	-11.70 %	10.91 %	9.95 %	3.53 %
55	-3.19 %	32.12 %	2.84 %	-1.51 %
56	2.25 %	18.22 %	2.57 %	10.95 %
61	-52.20 %	69.04 %	3.44 %	16.49 %
62	-6.93 %	18.60 %	6.36 %	7.31 %
71	-5.72 %	7.28 %	17.02 %	-0.89 %
72	9.95 %	17.14 %	3.06 %	8.46 %
81	-19.72 %	7.04 %	1.91 %	13.34 %

**Cuadro 3.2:** Crecimiento promedio anual del indicador de *outsourcing* por sector de actividad económica

Notemos que la industria manufacturera es el sector de actividad que concentra más trabajadores tercerizados. La tercerización laboral se generalizó por igual en cada sector a lo largo del territorio nacional. Como sugiere la literatura, este crecimiento está relacionado a la búsqueda de economías de escala y de productividad y por lo tanto está disperso de igual forma, aunque en distintas intensidades, en todas las actividades económicas.

A nivel nacional, agregando todos los sectores de la actividad económica, el cambio en valores absolutos es de 3,129,943 nuevos trabajadores suministrados por otra razón de 1999 a 2018. Esto representa un cambio de 313.32 por ciento. De los 19 sectores, 7 tuvieron un decremento entre 1999-2003, 2 en el periodo de 2003-2008, 2 en el periodo de 2008-2013 y 2 de 2013-2018.

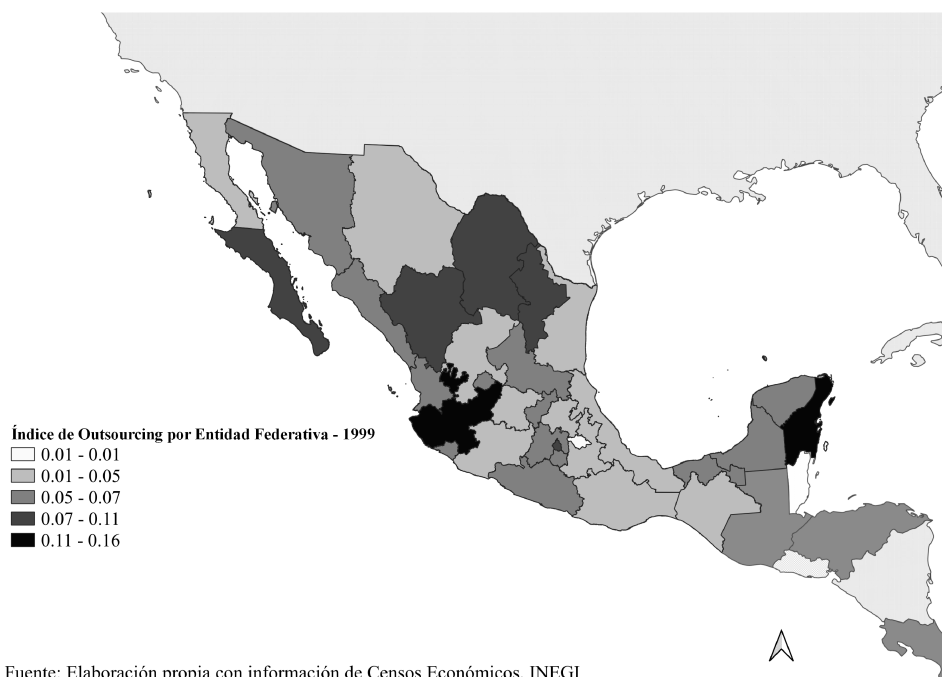
---

ocupado suministrado por otra razón social para el año 2003. En 1999 a nivel nacional esta variable era de 16,055 mientras que para 2008 era de 8,358.

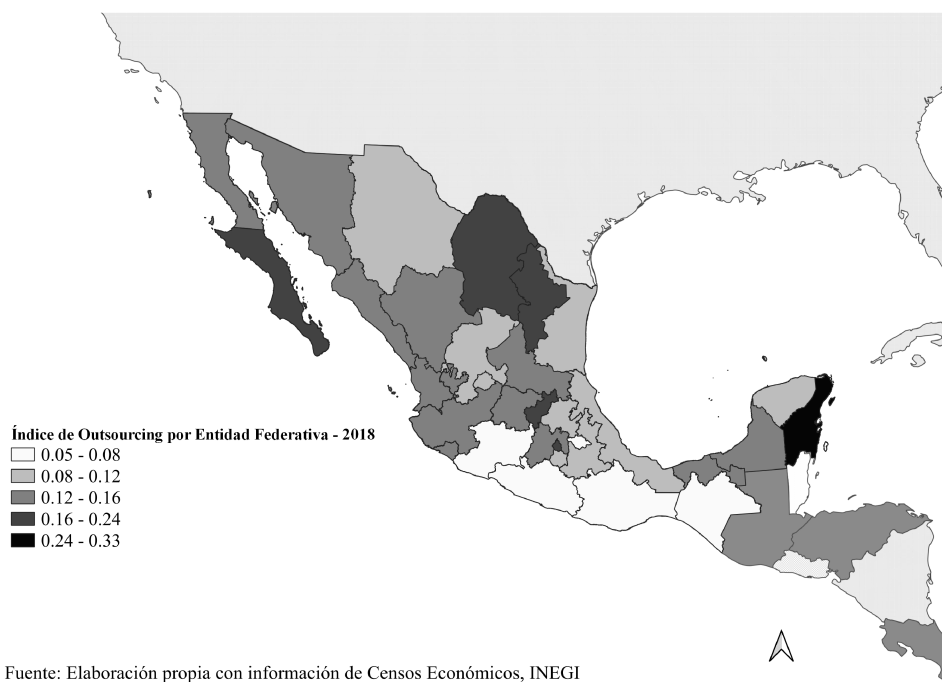
### 3.2.3. Tendencias por entidad federativa

A nivel estatal tenemos dos principales indicadores. Por un lado, la proporción de trabajadores proporcionados por otra razón social y por otro, la proporción de trabajadores proporcionados por otra razón social sobre los trabajadores dependientes que interpretamos como el índice de intensidad de contratación de trabajadores tercerizados, es decir, una variable que mide el grado de utilización de trabajadores tercerizados respecto a trabajadores dependientes de la razón social. Este indicador se construyó siguiendo lo hecho por Sánchez *et al.*, (2019) citado en Brito *et al.* (2022, p. 12).

En la Figura 3.2 observamos la evolución del primer indicador por entidad federativa para los años de 1999 y 2018, como se señala en la ecuación 3.1. Nótese que la mayor proporción de trabajadores en 1999 era de 16 por ciento mientras que para 2018 es del 33 por ciento. Esto es un cambio de 17 puntos porcentuales. Nótese, además, que las entidades federativas del sur del país son las que se mantuvieron siempre con los menores índices de tercerización laboral. Esto se debe a que también son las entidades con menos actividad económica manufacturera y de servicios, por lo que se esperaba también que fueran las entidades con menores trabajadores tercerizados. El caso de Quintana Roo, entidad que está siempre catalogada con un índice de tercerización alto, es relevante porque podemos atribuírselo a su sector terciario, donde es típico este esquema de contratación. Lo relevante, al final, es que el indicador evolucionó rápidamente y guardó un crecimiento importante durante 1999-2018 para todas las entidades. La tendencia es que la práctica se generalizaba a lo largo de todo el territorio nacional. Los mapas para este índice correspondientes a los años 2003, 2008 y 2013 se pueden consultar en B.2 y B.1.



a) 1999

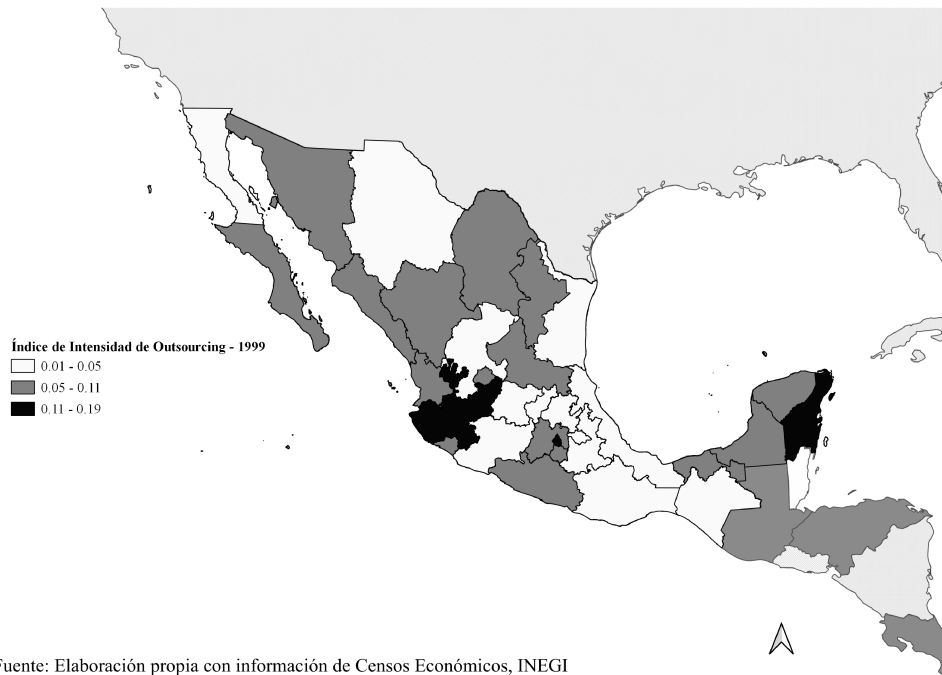


b) 2018

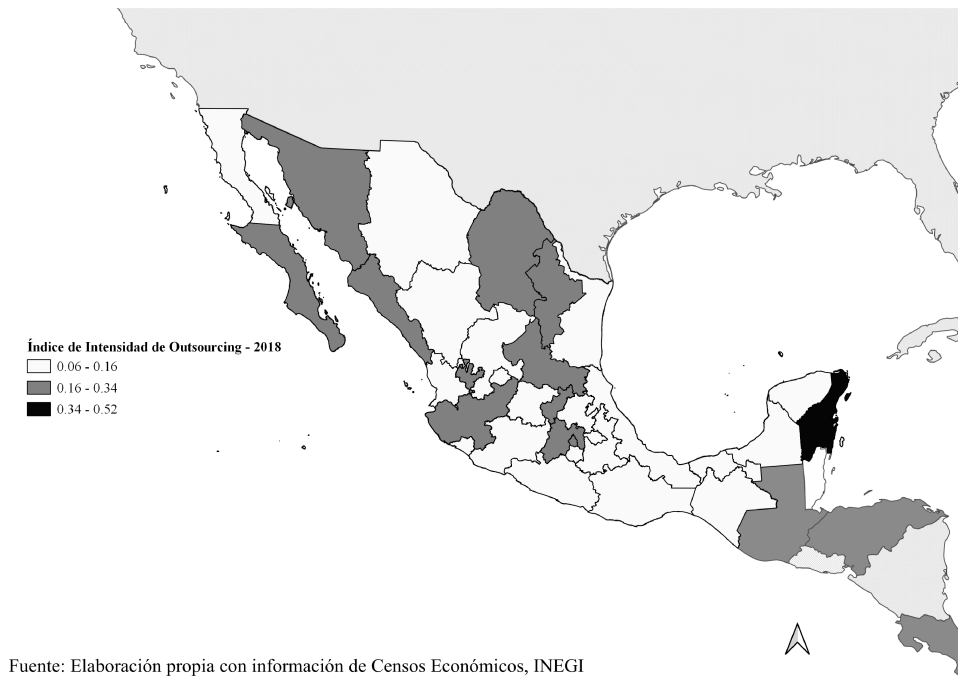
**Figura 3.2:** Índice de tercerización laboral por Entidad  
El Colegio de México



Por otro lado, en la Figura 3.3 se mapea el índice de intensidad de utilización de la tercerización laboral con respecto a los trabajadores directos o dependientes para los años 1999-2018. Aquí observamos que también hubo un intenso crecimiento en el grado de utilización de trabajadores tercerizados respecto a los trabajadores dependientes de la razón social. El índice tiene un valor inicial de 19 por ciento en 1999 y pasa a un grado de 52 por ciento en 2018, lo que implica un cambio de 33 puntos porcentuales. Similarmente a los mapas anteriores, los estados del sur son los que tienen un grado menor de utilización de trabajadores tercerizados respecto a trabajadores dependientes de la razón social. Notemos que los estados con mayor actividad económica son en general los que tienen mayores índices de tercerización, lo que es lógico debido a que hay una sobrerrepresentación. Los mapas de los años 2003, 2008 y 2013 se pueden consultar en B.4 y B.3.



a) 1999



b) 2018

**Figura 3.3:** Índice de intensidad de tercerización laboral por Entidad  
El Colegio de México

## Capítulo 4

# Efectos inmediatos de la Reforma

La presente investigación tiene por objetivo, entre otras cosas, analizar la Reforma de 2021 que prohibió el esquema de contratación tercerizado, como parte de un programa de mejora de las condiciones de empleo en México. Este objetivo tiene un reto directo a saber: la disponibilidad de la información. Constituye una dificultad porque es un fenómeno que atraviesa lo mismo la relación de trabajo asalariado típica que las relaciones de trabajo *de facto* que se establecen entre los patrones y los trabajadores dentro de las unidades económicas.

Normalmente pensaríamos que los trabajadores saben cuál es su situación contractual y sus derechos laborales asociados, pero en realidad no consideramos que haya un argumento lo suficientemente fuerte para sostener que esto es así, por lo que las fuentes de información que vienen de encuestas a los trabajadores podrían no arrojar la situación real contractual de estos y, por ende, no arrojar nos la información que requerimos para esta investigación.

Por ejemplo, con encuestas a trabajadores podríamos acercarnos a la proporción de trabajadores que laboran para otra entidad económica distinta a la que los contrató, es decir, en una dirección distinta o en las instalaciones de otro empleador, pero esto sólo reflejaría la proporción de trabajadores cuya actividad normal de trabajo demanda el desplazamiento a otras unidades económicas tales como actividades de mantenimiento, seguridad, limpieza, entre otras, que a pesar de que pueden constituir una parte del fenómeno de tercerización laboral en realidad estarían sólo acercándonos a una pequeña proporción de subcontratación y que típicamente se analiza y catalogan como *servicios especializados*. De hecho, en la Reforma de 2021 estos servicios y todas aquellas actividades que no constituyen las actividades del núcleo esencial de la empresa sí son permitidas y tienen que

registrarse ante el padrón de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Este problema implica que la información que necesitamos para cumplir con el objetivo o bien debe venir de Censos Económicos, información que se levanta con base en la información proporcionada por los patrones, cuya última actualización es de 2019 con información de 2018, por lo que queda fuera del periodo de la Reforma de 2021, o bien debe venir de alguna institución que recoja la información de manera mensual y que nos permita acercarnos al fenómeno de estudio.

INEGI cuenta con distintos proyectos que nos pueden ayudar a contextualizar el fenómeno y a analizar los primeros efectos que tuvo la implementación de la Reforma en 2021. Estos proyectos están enfocados a sectores específicos, por lo que nos permitirían analizar la recomposición que hubo en cada uno de estos y la dinámica que siguió el sector inmediatamente después de la Reforma de 2021. En lo que sigue analizamos estos primeros efectos en cada uno de los sectores a través de los proyectos de Encuestas Mensuales de INEGI.

Lo que nos interesa observar es la recomposición que hubo en su empleo, es decir, cómo cambiaron las proporciones entre los trabajadores dependientes de la razón social y los trabajadores que laboraban *de facto* para esa razón social pero que dependían contractualmente de otra. Recordemos que la distinción patronal es importante porque nos ayuda a fincar las responsabilidades que surgen de los contratos laborales en cuanto a derechos, como se analizó en el Capítulo 3. Así, a pesar de que un trabajador no dependiente de la razón social beneficiaba con su trabajo a un patrón, bajo un esquema de contratación de tercerización, éste no respondía ante sus derechos laborales y lo hacía un tercero.

## 4.1. Fuentes complementarias de Información

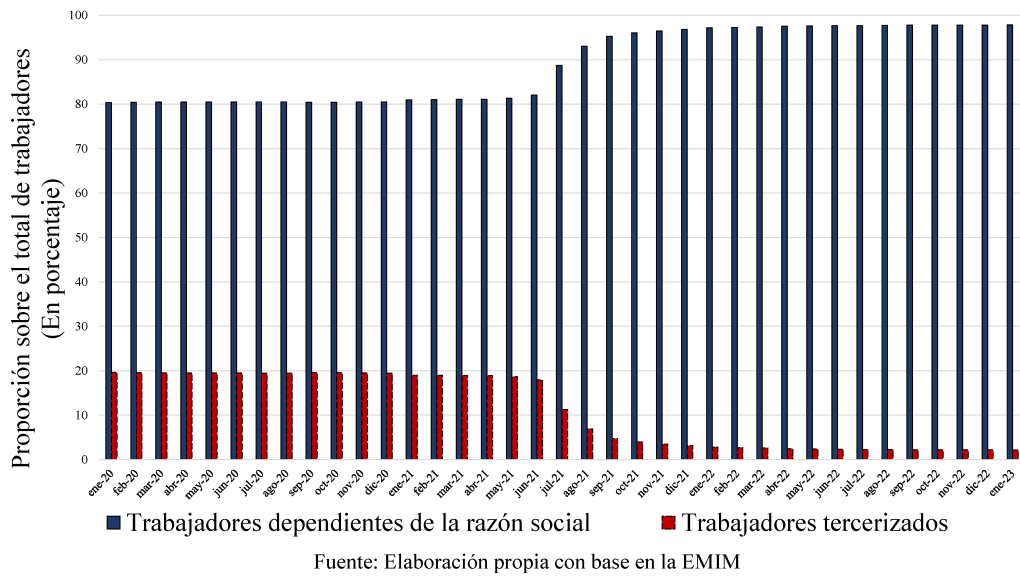
### 4.1.1. Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM)

Este proyecto de INEGI nos permite acceder a los indicadores de coyuntura que reflejan el comportamiento económico de la Industria Manufacturera del país. Como vimos en el Capítulo 3 este sector es relevante en el estudio del fenómeno pues, junto con los servicios, es el sector que históricamente ha tenido mayores índices de *outsourcing*. Esta encuesta se levanta por muestreo mixto en los establecimientos o unidades económicas, i.e., que es información que viene desde los patrones. El sector de actividad que comprende es la Rama 31-33 del SCIAN, incluyendo maquiladoras.

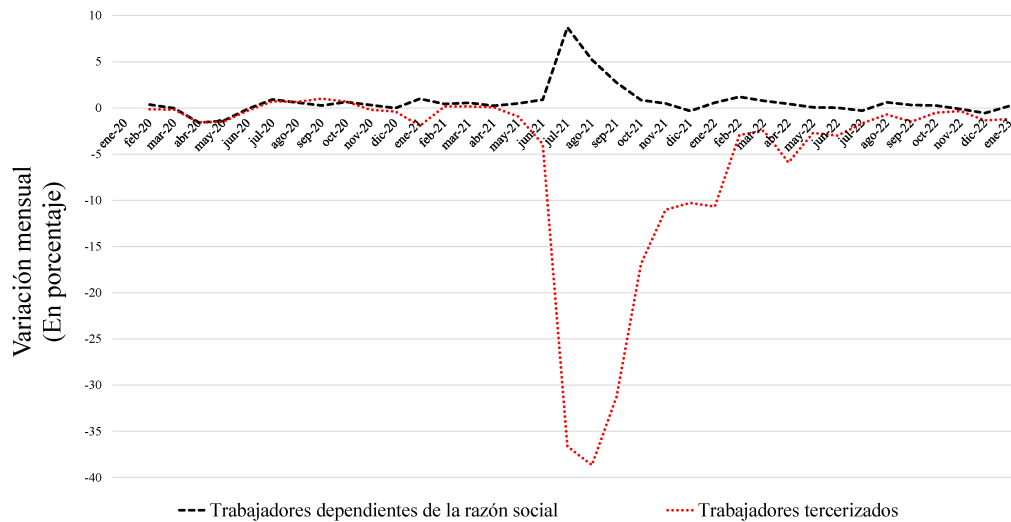
En la Figura 4.1 tenemos la recomposición entre la población ocupada dependiente y la población ocupada suministrada por otra razón social. Notemos que la mano de obra tercerizada cayó del 20

por ciento a menos del 5 por ciento, teniendo el efecto contrario sobre los empleados dependientes de la razón social. Notemos, además, que esta recomposición viene a partir de la promulgación de la Reforma en mayo de 2021 y termina hasta el mes que dieron de prórroga, agosto de 2021.

La proporción cambió y básicamente la pérdida que hubo en la mano de obra tercerizada se dirigió a los empleados dependientes de la razón social, lo que implica que la Reforma de 2021 logró incrementar el empleo formal no tercerizado pero no así el empleo formal en su totalidad o no necesariamente. Esto es sólo una recomposición que, al darse dentro del mismo sector formal, no genera un cambio sustancial en las prestaciones asociadas al empleo. La tarea por hacer es la de investigar si este cambio en la condición contractual de los trabajadores otrora tercerizados tuvo un cambio o mejora importante en sus demás prestaciones asociadas, principalmente en sus ingresos.



a) Proporción de trabajadores



b) Variación porcentual mensual

**Figura 4.1:** Empleados dependientes y proporcionados por otra razón social  
enero 2020-enero 2023 - Industria Manufacturera

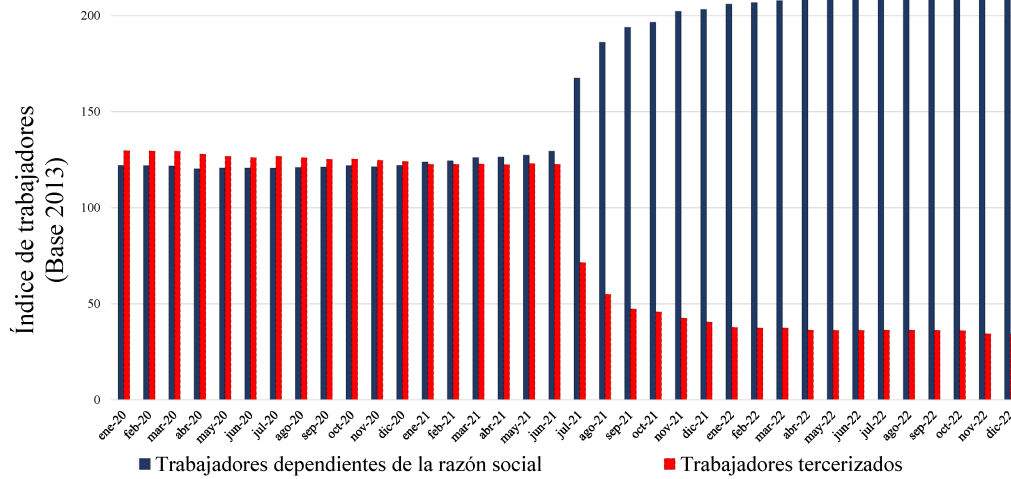
#### 4.1.2. Encuesta Mensual a Empresas Comerciales (EMEC)

Este proyecto de INEGI nos permite acceder a la información estadística que describe el comportamiento del comercio al interior del país.

Para la EMEC tenemos la recomposición entre el índice base 2013 de la población ocupada dependiente y la población ocupada suministrada por otra razón social. En la Figura 4.2 se muestra esta composición para el comercio al por mayor mientras que la Figura 4.3 muestra la composición para el comercio al por menor.

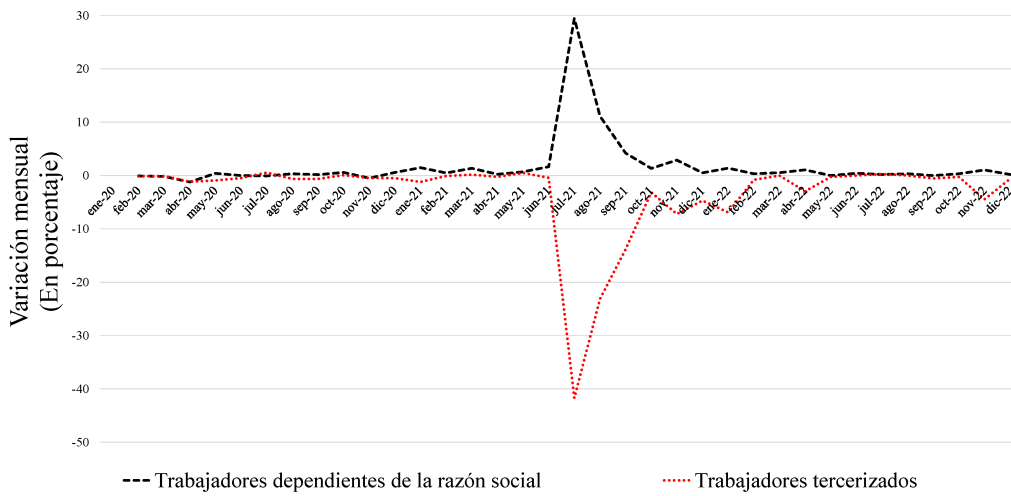
La distinción entre comercio al por mayor y al por menor tiene que ver con los consumidores finales. Dentro del comercio al por menor tenemos las empresas cuyos destinatarios son los consumidores finales, mientras que en comercio al por mayor tenemos aquellas empresas cuyos destinatarios son otras empresas.

El índice para este tipo de empresas comerciales anterior a la Reforma de 2021 estaba casi 20 puntos por encima de su nivel de 2013 pasando a menos de 30 puntos, es decir, 70 puntos abajo respecto a su nivel de 2013. En el caso del comercio al por mayor, después de la Reforma los trabajadores dependientes están al doble de su nivel de 2013, dejando a los trabajadores tercerizados a un nivel de 80 puntos menor que el que tenían en 2013. En este caso no es posible observar la recomposición del empleo formal en el sector debido a la naturaleza de los datos.



Fuente: Elaboración propia con base en la EMEC

a) Índice de trabajadores

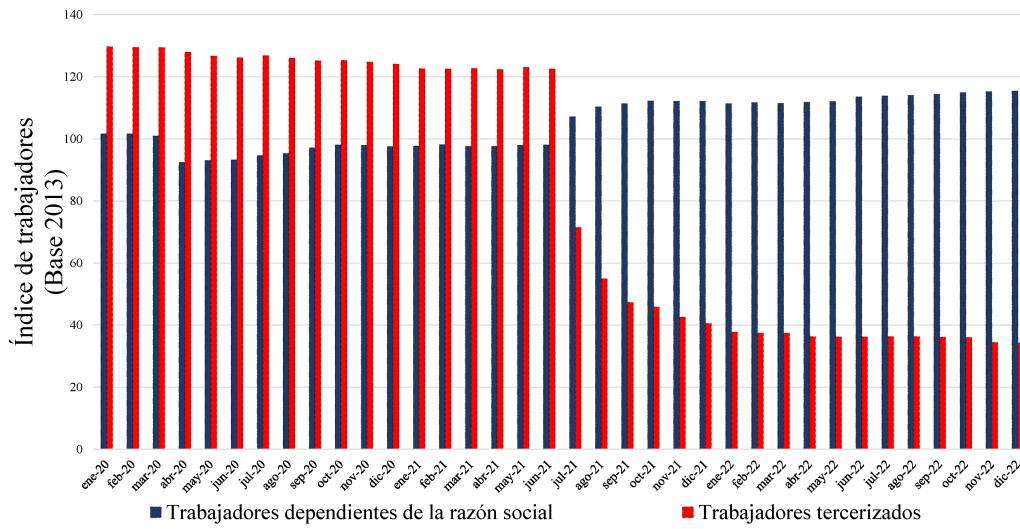


Fuente: Elaboración propia con base en la EMEC

b) Variación porcentual mensual

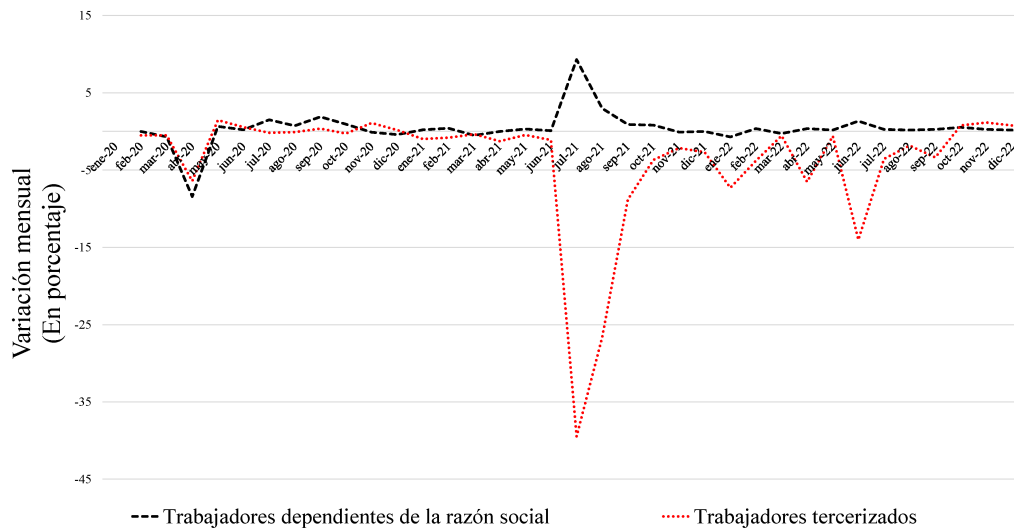
**Figura 4.2:** Índice de Empleados dependientes y proporcionados por otra razón social enero 2020-enero 2023 - Comercio al por mayor





Fuente: Elaboración propia con base en la EMEC

a) Índice de trabajadores



Fuente: Elaboración propia con base en la EMEC

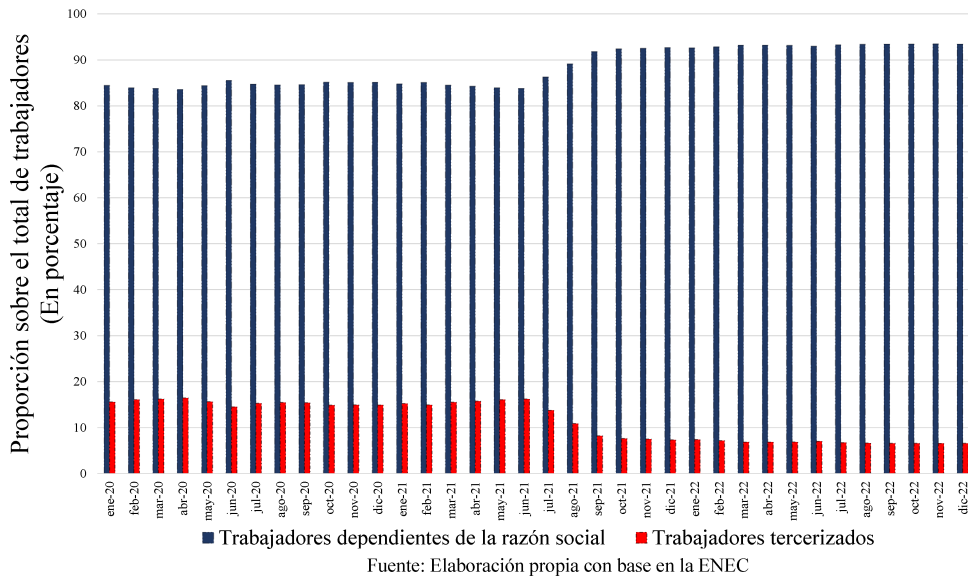
b) Variación porcentual mensual

**Figura 4.3:** Índice de Empleados dependientes y proporcionados por otra razón social enero 2020-enero 2023 - Comercio al por menor

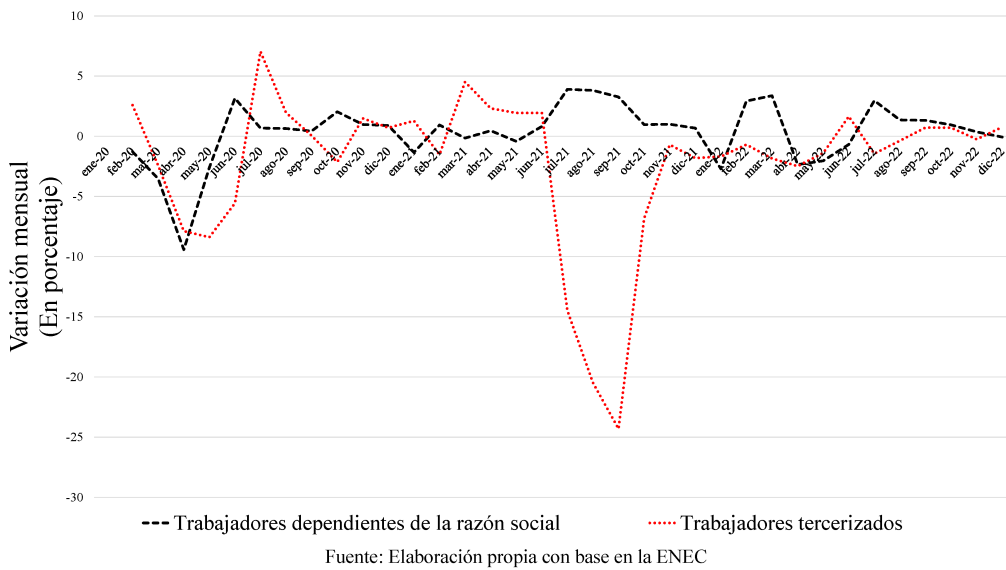
### 4.1.3. Encuesta Nacional de Empresas Constructoras (ENEC)

Este proyecto de INEGI nos permite acceder a la información estadística relevante que describe el comportamiento de las empresas constructoras. Estas son aquellas dedicadas a la edificación, a la construcción de obras de ingeniería civil, y a las tareas específicas que tienen relación con la construcción como partes especializadas. Estas tareas especializadas incluyen también a las empresas que lo mismo supervisan que están involucradas en la revisión de calidad que se hace de toda obra de construcción. Para la ENEC tenemos la recomposición entre la población ocupada dependiente y la población ocupada suministrada por otra razón social. En la Figura 4.4 se muestra esta composición.

Notemos que la caída de los empleados tercerizados fue relativamente menor en este sector que en los otros, al pasar a menos del 10 por ciento, estando a niveles de casi el 20 por ciento. Este resultado sugiere que la intensidad de contratación de mano de obra tercerizada en este sector era menor que en todos los demás sectores y que, además, las actividades que engloba este sector sí pudieron permanecer bajo el esquema de contratación ahora prohibido con la nueva categoría de servicios especializados, lo que implica que normalmente no se utilizan trabajadores tercerizados para las actividades esenciales.



a) Proporción de trabajadores



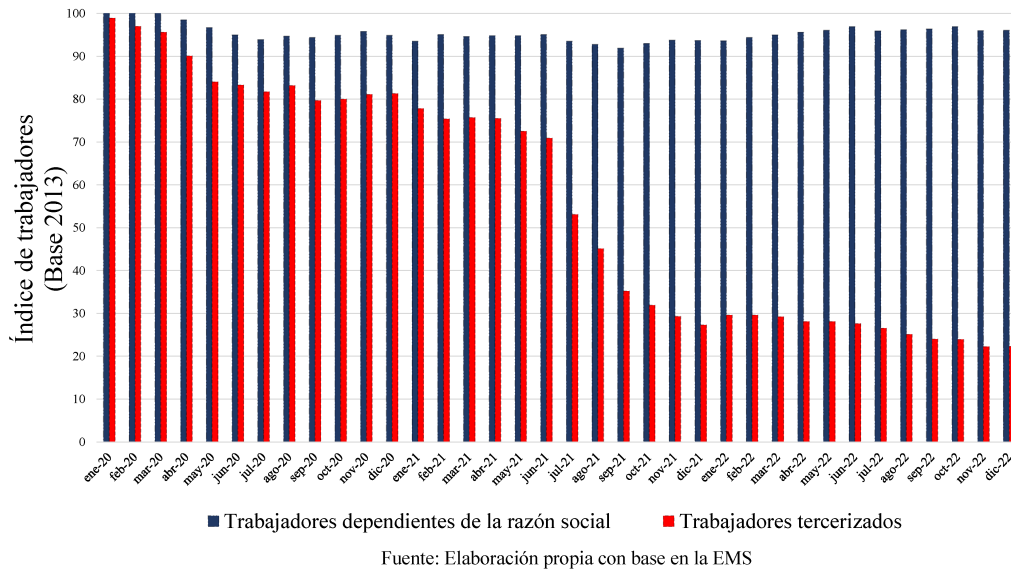
b) Variación porcentual mensual

**Figura 4.4:** Empleados dependientes y proporcionados por otra razón social enero 2020-enero 2023 - Empresas constructoras

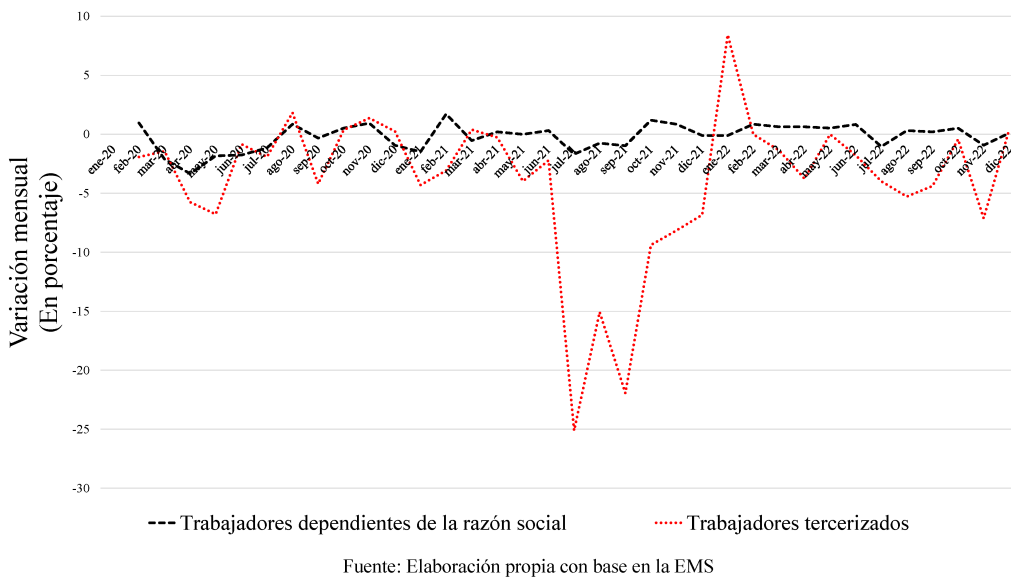
#### 4.1.4. Encuesta Mensual de Servicios (EMS)

Este proyecto de INEGI nos permite acceder a la información estadística que describe al sector terciario de la economía. No incluye las organizaciones que ofrecen servicios sin fines de lucro, a las actividades que se relacionan con el sector público y gobiernos locales, los servicios forestales, mineros o agropecuarios ni tampoco los servicios financieros ni de seguros.

Para la EMS tenemos la recomposición entre el índice de población ocupada dependiente y la población ocupada suministrada por otra razón social. La Figura 4.5 muestra que los trabajadores tercerizados llegaron a caer hasta en 70 puntos respecto al nivel en el que estaban en 2013. Contrario a lo que hemos visto en los demás sectores, en el sector servicios el cambio no se correspondió con el aumento en los trabajadores dependientes. Esto puede sugerir que hubo una recomposición sectorial pero es una hipótesis que no podemos contrastar con los datos ya que no tenemos proporciones sino índices, similar al caso de las empresas comerciales.



a) Índice de trabajadores



b) Variación porcentual mensual

**Figura 4.5:** Índice de empleados dependientes y proporcionados por otra razón social enero 2020-enero 2023 - Empresas de Servicios

<b>Modalidad</b>	<b>Tipo</b>
10	Trabajadores permanentes y eventuales de la ciudad
13	Trabajadores permanentes y eventuales del campo
14	Trabajadores eventuales del campo cañero
17	Reversión de cuotas por subrogación de servicios
30	Productores de caña de azúcar
32	Seguro facultativo
33	Seguro de salud para la familia
34	Trabajadores domésticos
35	Patrones personas físicas con trabajadores a su servicio
36	Trabajadores al servicio de gobiernos estatales
38	Trabajadores al servicio de gobiernos municipales
42	Trabajadores al servicio de gobiernos descentralizados
40	Continuación voluntaria en el régimen obligatorio
43	Incorporación voluntaria del campo al régimen obligatorio
44	Trabajadores independientes

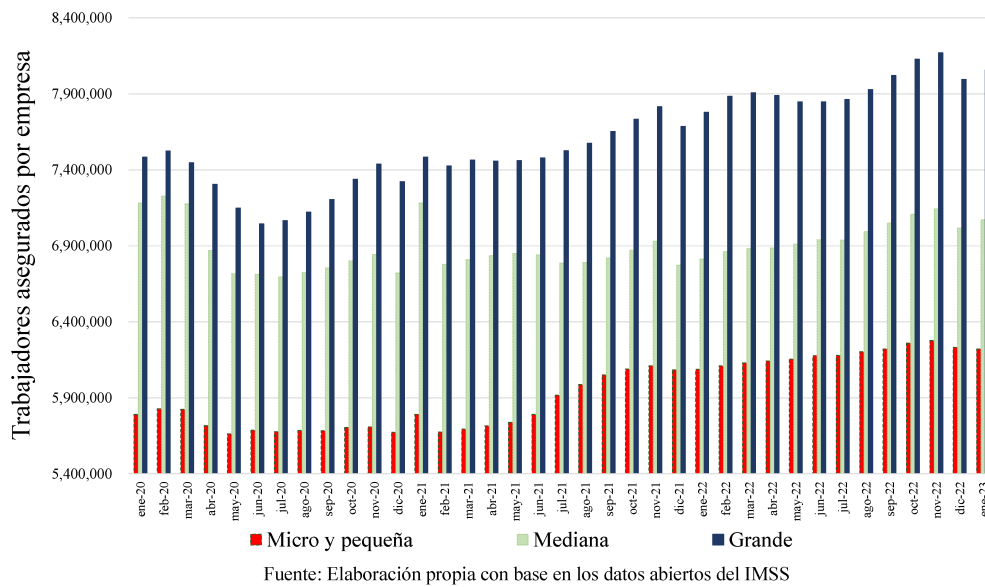
**Cuadro 4.1:** Modalidades de Seguro Social

#### 4.1.5. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

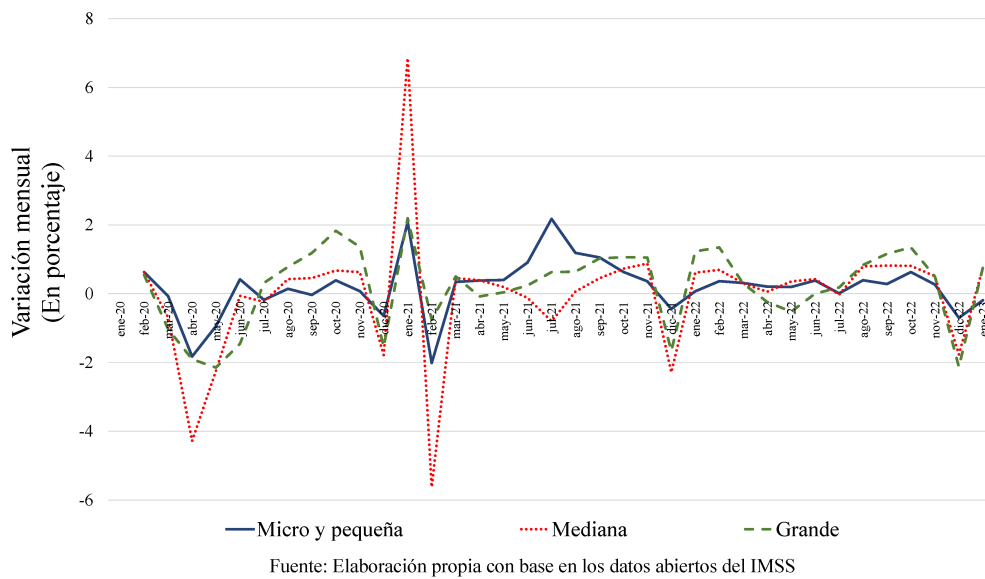
Los datos abiertos del IMSS nos permiten tener acceso a la información estadística relevante para el mercado de trabajo. Esta información es la correspondiente a los trabajadores del sector formal, siguiendo la definición de formalidad de INEGI, que es el acceso a una institución de salud. En el IMSS se identifican 15 modalidades de Seguridad Social, las mismas que se presentan en el Cuadro 4.1.

Los datos abiertos del IMSS nos permiten analizar la tendencia de los trabajadores asegurados al Seguro Social con un empleo asociado. Esta variable está medida en millones de personas. Analizamos la tendencia de los empleados asegurados para los distintos tamaños de patrones: micro y pequeños, medianos y grandes. Los catalogamos como se muestra en el Cuadro 4.2.

Notemos que en la Figura 4.6 los trabajadores en el periodo de la implementación de la Reforma (mayo a agosto 2021) aumentaron en las micro y pequeñas empresas y en las grandes, mientras que en las medianas no hubo un incremento sustancial.



a) Empleados por tamaño de empresa enero 2020-enero 2023



b) Empleados por tamaño de empresa enero 2020-enero 2023 - Tasas de crecimiento

**Figura 4.6:** Trabajadores por tamaño de empresa

Variable	Descripción	Clasificación
s1	Con un puesto de trabajo	Micro y pequeña empresa
s2	Con 2 y hasta 5 puestos de trabajo	Micro y pequeña empresa
s3	Con 6 y hasta 50 puestos de trabajo	Micro y pequeña empresa
s4	Con 51 y hasta 250 puestos de trabajo	Mediana empresa
s5	Con 251 y hasta 500 puestos de trabajo	Mediana empresa
s6	Con 501 y hasta 1000 puestos de trabajo	Gran empresa
s7	Con más de 1000 puestos de trabajo	Gran empresa
NA	No aplica	No utilizadas

Cuadro 4.2: Clasificación por tamaño de patrón en datos abiertos IMSS

En términos de tasas de crecimiento mensuales mostramos esta dinámica en la parte b) de la Figura 4.6. Notemos que el crecimiento mayor estuvo en las micro y pequeñas empresas y luego en grandes empresas.

Esta información es relevante porque nos permite enfocarnos donde es más probable que se hayan absorbido los trabajadores tercerizados. Cabe hacer la mención de que en la base de datos abierta del IMSS no existe la clasificación de proporcionado por otra razón, contratado por honorarios o alguna otra variable que pueda servir como *proxy* de tercerización laboral.

Para poder tener una estimación econométrica que nos ayude a aportar evidencia estadística del efecto de la Reforma es necesario tener una base de datos por trabajador con su información asociada, por ejemplo, su salario base de cotización, sus prestaciones laborales, etcétera. Los datos abiertos del IMSS no nos permiten construir un panel a nivel individual y solamente nos permite hacer una agregación a nivel entidad federativa o municipio pero sin el dato exacto de qué proporción de los trabajadores estaban tercerizados en el periodo anterior a la Reforma. Es esta la razón por la que decidimos utilizar la base de datos nominal del IMSS que sí cuenta con un panel por individuo y la información de distintas variables asociadas. En la sección siguiente describimos esta estrategia empírica.

#### 4.1.6. Base de Datos Nominal (IMSS)

Esta base contiene la información de los trabajadores asociados al IMSS por alguna de las modalidades (ver 4.1) con un *id*. Asimismo, es posible tener la información por patrón, es decir, un



panel con un *id* patronal conocido internamente como *registro*. Este panel de datos tiene al menos 20 variables asociadas a los trabajadores y a las empresas.

Esta base de datos nos permite construir un panel por patrón-municipio, es decir, un registro patronal asociado a un municipio de una entidad federativa en específico. Esta información nos permite diferenciar entre los establecimientos que pueden tener distintas empresas en distintos municipios del país. Esto implica que el panel tiene a la empresa  $i$  en la localidad  $e$  en un tiempo  $t$ .

Dado que, como sucede con los datos abiertos del IMSS, tampoco es posible distinguir directamente a los trabajadores tercerizados de forma directa, tuvimos que diseñar una estrategia para poder identificarlos. La estrategia empírica diseñada tuvo primero el objetivo de identificar a los trabajadores tercerizados para, posteriormente, tener una estimación.

Dado que esta base de datos es privada no nos es posible realizar una descripción completa en este proyecto de investigación, sin embargo, trataremos de dejar clara la información que utilizamos para la estrategia empírica, respetando la confidencialidad de los datos.

La Estrategia Empírica para evaluar el efecto de la Reforma de 2021 sobre los trabajadores se presenta en el siguiente capítulo.

## Capítulo 5

# Discusión sobre la Estrategia Empírica

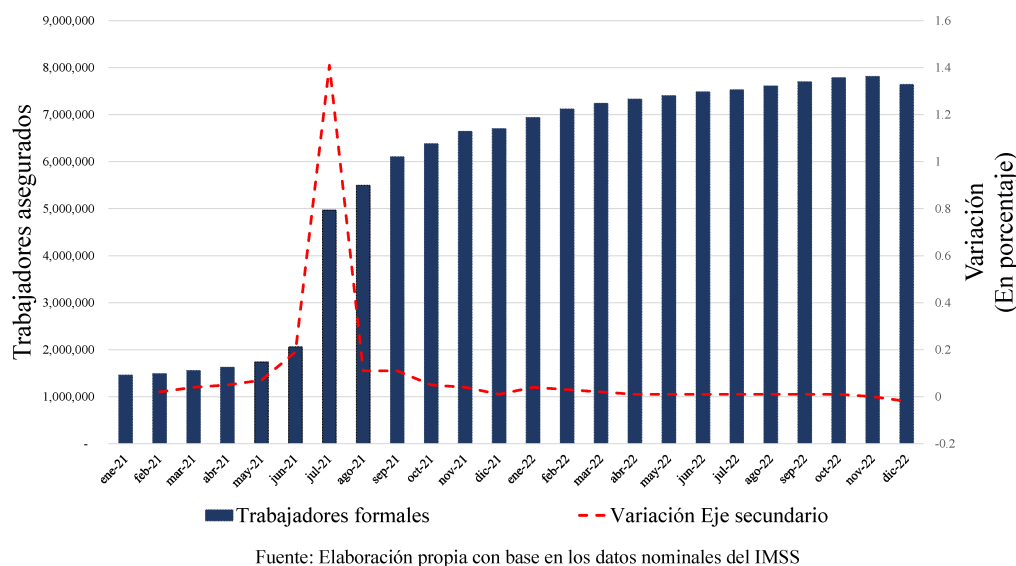
Siguiendo a Goldschmidt & Schmieder (2015) la primera cuestión fundamental es la de identificar a los trabajadores tercerizados, dado que como señalan los autores, no hay normalmente una distinción entre trabajadores tercerizados y los que están contratados directamente por la empresa en las bases de datos administrativas.

Los autores señalan lo siguiente:

*"(...) we track workers as they move between establishments from year to year. We define a clustered flow of workers to be a group of workers who were all employed in establishment A, the predecessor, in one year and then in the following year were all employed in establishment B, the successor."* (Ibid, p. 8)

En nuestro caso, los trabajadores que experimentaron esta transición patronal estaban asociados/contratados por un RFC patronal específico en el periodo anterior a la Reforma y después fueron contratados por un RFC patronal distinto en los meses en los que se implementó la Reforma. Como señalan los autores citados, este filtro nos permitió definir un stock de trabajadores que tuvieron una transición patronal durante el periodo de la Reforma, pasando de una empresa predecesora a una sucesora.

Así, la tendencia general a nivel nacional, es decir, agregando todos los patrones-municipio, de los trabajadores asegurados ante del IMSS, es la que se ve en la Figura 5.1, en valores absolutos y en tasas de crecimiento, respectivamente. Notemos que esta tendencia es sólo para la muestra de



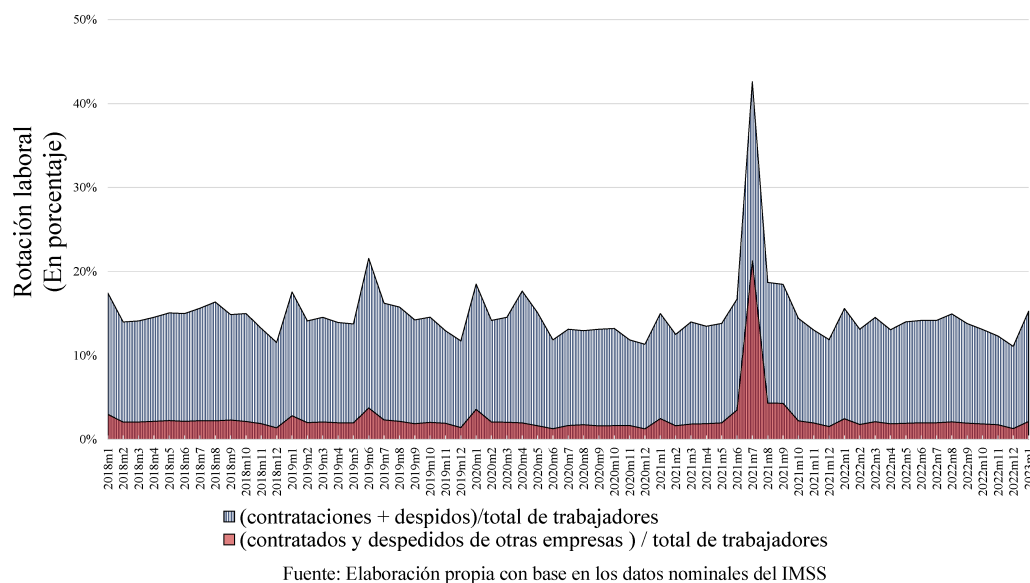
**Figura 5.1:** Trabajadores asegurados y variación mensual 2021-2022

patrones-municipio agrupados con base en el criterio de transición patronal de los trabajadores y no el total de trabajadores asegurados con un empleo asociado ante el IMSS.

El efecto de la Reforma nos indica que los patrones-municipio en los que hubo transición incrementaron su planta de trabajadores durante el periodo de estudio. A pesar de que este cambio pudo darse por cuestiones macroeconómicas o por tendencias estacionales, el incremento de más del 100 por ciento sugiere que puede atribuírsele este cambio a la Reforma de 2021. Estos patrones-municipio tenían, en su mayoría, una cantidad de empleados asociados significativamente menor a la que tuvieron después de la Reforma. Hubo patrones que pasaron de tener 2 o 5 empleados a más de 2 mil o 4 mil. En términos generales, el cambio en empleo formal de todo el periodo (2021-2023) es de más del 90 por ciento.

Agrupando esta información a nivel nacional, dado que el criterio fundamental es la transición patronal, es necesario construir la medida de rotación laboral que determina las transiciones de trabajadores entre empresas.

Este indicador se contruye de dos formas pero decidimos considerar el total de la base de datos y no solamente a aquellas empresas que experimentaron transición patronal. La primera es el cociente entre los trabajadores que se contratan ( $TC_{jt}$ ) más los que se despiden ( $TD_{jt}$ ) entre el total de trabajadores ( $T_{jt}$ ) de la empresa  $j$ ,  $\frac{TC_{jt}+TD_{jt}}{T_{jt}}$  mientras que la segunda es el mismo cociente pero



**Figura 5.2:** Rotación laboral

visto desde la perspectiva de la empresa a la que los trabajadores entran, es decir, salen de la empresa  $j$  para ir a la empresa  $k$ . Estas dos definiciones de la rotación laboral son prácticamente intercambiables y su tendencia es similar.

La rotación laboral para el periodo de enero 2018 a enero 2023 se puede ver en la 5.2. Nótese que para los meses de la Reforma sí hubo un incremento relevante en la tasa de rotación, es decir, las contrataciones y despidos pasaron de una media de 15-20 por ciento a más de 40 por ciento, lo que implica que el cambio fue de más de 20 puntos porcentuales. Este dato indica que hubo más transiciones patronales que las que normalmente hay.

Tanto la Figura 5.2 como 5.1 sugieren que uno de los primeros efectos de la Reforma de 2021 fue incrementar el empleo formal a nivel patrón-municipio entre las empresas que tuvieron transición laboral e incrementar la tasa de rotación laboral en todas las empresas del país.

La cuestión que queda pendiente es analizar los salarios asociados a aquellos trabajadores que transicionaron entre patrones y los que permanecieron trabajando para la misma empresa para la que trabajaban antes de la Reforma de 2021. Para tener información descriptiva a este respecto lo que hicimos fue construir un índice para los trabajadores que transicionaron respecto a los trabajadores que continuaron laborando para la misma empresa después de la Reforma de 2021.

Los salarios base de cotización promedio ( $SBC_{it}$ ) de los empleados se calculan como se explica

en el Cuadro 5.1.

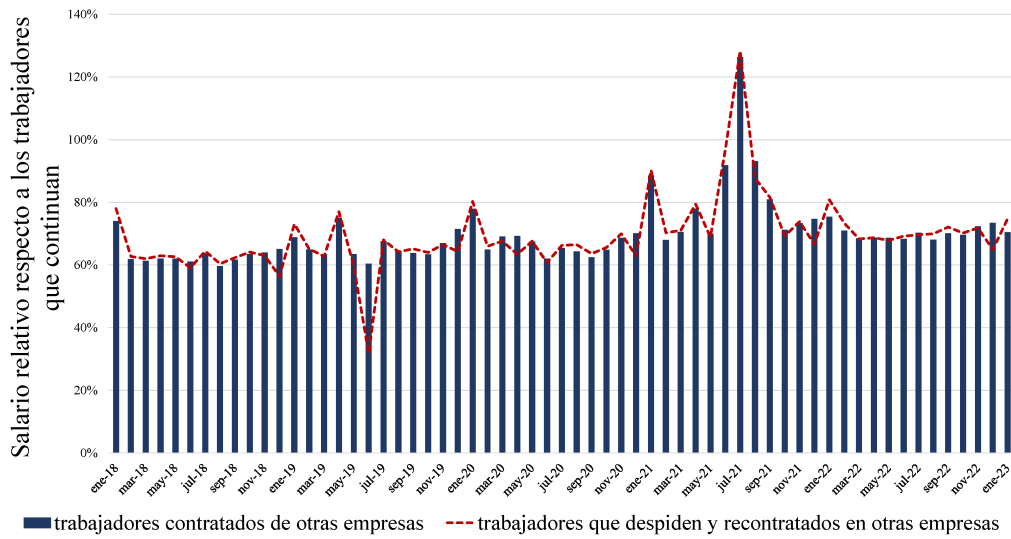
Trabajadores	Masa Salarial	Salario Base de Cotización
Trabajadores totales en $t$ , suma toda $j$	Masa salarial de A	$SBC_{it,A} = \frac{Nomina_A}{TrabajadoresdeA}$
Trabajadores nuevos de $j$ en $t$ de $t - 1$	Masa salarial de B	$SBC_{it,B} = \frac{Nomina_B}{TrabajadoresdeB}$
Trabajadores que salen de $j$ en $t$ y estaban en $t - 1$	Masa salarial de C	$SBC_{it,C} = \frac{Nomina_C}{TrabajadoresdeC}$
Trabajadores que continúan en $j$ en $t$ de $t - 1$	Masa salarial D	$SBC_{it,D} = \frac{Nomina_D}{TrabajadoresdeD}$
Trabajadores que vienen de una empresa $k$ en $t - 1$ y son nuevos en $j$ en $t$	Masa salarial de E	$SBC_{it,E} = \frac{Nomina_E}{TrabajadoresdeE}$
Trabajadores que no están en $j$ en $t$ pero están en $k$	Masa salarial de F	$SBC_{it,F} = \frac{Nomina_F}{TrabajadoresdeF}$

**Cuadro 5.1:** Trabajadores y masas salariales

El índice se contruyó de las siguientes dos maneras:  $\frac{SBC_{it,E}}{SBC_{it,D}}$  y  $\frac{SBC_{it,F}}{SBC_{it,D}}$ . La Figura 5.3 muestra la evolución de estos índices para los meses de enero 2018 a enero 2023. Notemos que el valor de los índices es normalmente menor en 20 puntos, lo que implica que los trabajadores que son absorbidos por la empresa  $j$  o por la empresa  $k$  normalmente tienen un  $SBC$  menor, salvo en los meses del periodo de la Reforma de 2021 durante los cuales fue hasta 20 puntos mayor respecto a aquellos trabajadores que continúan.

Este indicador sugiere que el efecto que hubo sobre los trabajadores otrora tercerizados fue positivo y que su  $SBC$  tendió a aumentar. Sin embargo, no es posible probar con esta información disponible esta hipótesis y para probarla con inferencia estadística es muy relevante respecto a qué grupo comparamos, es decir, el grupo control. Esta tarea, aunque de manera sucinta, es la que buscamos desarrollar en los siguientes apartados de la tesis.

Para muestra, en las Figuras 5.4 y 5.5 observamos a los trabajadores asegurados para los primeros 10 patrones-municipio. Nótese que algunos incrementaron significativamente su nivel de empleo pues pasaron de tener 0 trabajadores a casi 30,000 y 15,000, respectivamente. Hubo otros patrones-municipio que permanecieron constantes. Por ejemplo, el patrón-municipio 4 y el 6.



Fuente: Elaboración propia con base en datos nominales de IMSS

Figura 5.3: Índice de Salario Relativo

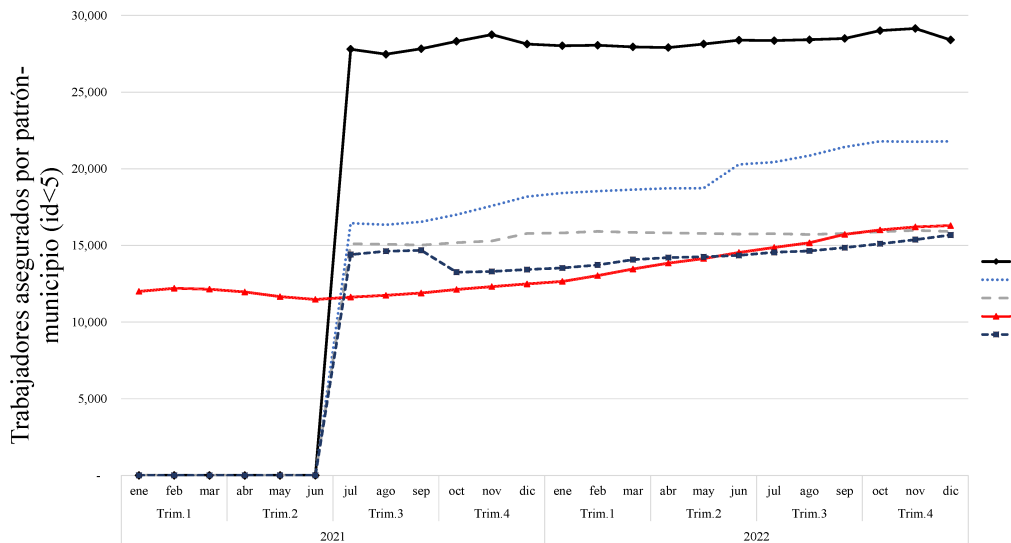


Figura 5.4: 1 a 5 id de patrón-municipio

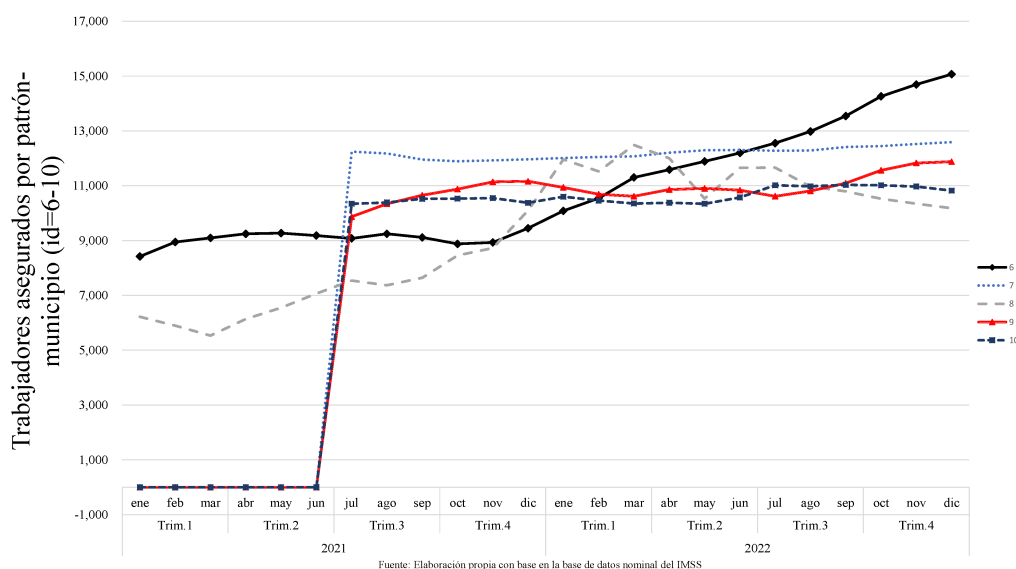


Figura 5.5: 6 a 10 id de patrón-municipio

## 5.1. Especificación del Modelo

El principal reto es aproximarnos a los trabajadores que estaban contratados legalmente por una empresa  $k$ , que prestaba sus servicios a una empresa  $j$ , pero que realizaban su trabajo bajo la supervisión y en las instalaciones de la empresa  $j$ . Esta distinción clave representa un reto porque la base de datos del IMSS, tanto la abierta como la nominal, no contiene directa ni indirectamente el detalle de si el trabajador realizaba su trabajo en una unidad económica diferente de la que fue contratado o si el patrón utilizaba mano de obra proporcionada por otra razón social. No hay, en suma, un criterio de distinción contractual entre trabajadores tercerizados y trabajadores dependientes de la razón social.

La metodología para distinguir a este grupo de trabajadores dentro de la base de datos se detalla en lo que sigue.

1. Primero se delimitaron los meses en los que la Reforma de 2021 tuvo lugar. Fue publicada en el DOF el día 23 de abril de 2021, puesta en marcha durante los meses de mayo, junio y julio y con una prórroga que duró hasta el mes de agosto de 2021.
2. Segundo, para identificar a los trabajadores tercerizados se recurrió, como se señala en la

sección anterior, al criterio de transición patronal.<sup>1</sup> En nuestro caso esto implica que seguimos al trabajador  $i$  que hasta el periodo  $t - \rho$  trabajaba para un patrón en específico,  $k$  y que a partir de la fecha de la Reforma 2021  $t$  -ya sea su anuncio (mayo), o implementación (junio-agosto), comenzó a trabajar para un patrón distinto,  $j$  para los siguientes  $t + \rho$  periodos, medidos los periodos en cuatrimestres. Este criterio por trabajador es fácilmente llevado a nivel patrón-registro<sup>2</sup>. Dentro del nivel patrón-registro lo que hacemos es filtrar la base para identificar a las empresas que transicionaron trabajadores, específicamente aquellas que recibieron trabajadores en el periodo de la Reforma,  $t$  (es decir, que recibieron a más de 1 trabajador) que venían de un mismo registro (i.e., que trabajaban para otra empresa  $k$  en  $t - \rho$  y que a partir de  $t$  comenzaron a trabajar para la empresa  $j$ ). Con este criterio buscamos capturar la transición laboral debida a la Reforma de 2021 sin considerar aquellas transiciones que se hicieron de manera natural por condiciones propias del mercado de trabajo o por estacionalidad. Este grupo de empresas que tuvieron transición laboral de más de un trabajador en el periodo de la Reforma de 2021 constituyen nuestro grupo tratamiento  $T_j$ , es decir, las que tendrían que haber sido afectadas directamente por la prohibición de este esquema de contratación.

3. Tercero, dado que uno de los objetivos de la investigación, además de caracterizar el fenómeno de la tercerización laboral descriptiva y legalmente, es decir algo sobre el efecto de la Reforma de 2021, para identificar al grupo de trabajadores con el cual comparar al grupo de trabajadores identificados como tercerizados, se continuó con el criterio de transición laboral ya que un hallazgo importante es que la transición patronal de más de un trabajador hacia otro patrón-registro  $j$  no es un fenómeno observado solamente en el periodo de la Reforma 2021 sino que

<sup>1</sup>Cabe señalar que este criterio de transición laboral, a pesar de que puede encontrarse en la literatura empírica que busca acercarse a los trabajadores tercerizados en bases de datos administrativas, puede tener serias debilidades. La principal es que la transición laboral puede ser una actividad común entre los registros patronales, ya sea porque las empresas se reintegran, hay reingeniería de su estructura organizacional, o simplemente por razones administrativas, lo que nos llevaría a no identificar totalmente a los trabajadores tercerizados. Puede también haber un componente estacional que obedezca a estrategias fiscales de las empresas, entre otras cosas. Por tanto, hay que considerar constantemente que esta es una propuesta de aproximación y que para los siguientes pasos que esta investigación dé hacia adelante habrá que robustecer todos los esfuerzos de análisis con variaciones en la definición.

<sup>2</sup>Hay una diferencia conceptual importante. El término empresa hace alusión a una unidad económica,  $j$  en un municipio específico,  $e$ , que desempeña una actividad económica. El término patrón hace alusión a un RFC específico que tiene la empresa dentro de los registros del Seguro Social y el término registro es una clave alfanumérica que asigna el Seguro Social a una unidad económica que se da de alta ante el IMSS en un municipio para cumplir con sus obligaciones obrero-patronales. Dado que esta clave identifica individualmente a cada unidad que se da de alta es posible que hayan distintas unidades (registros) asociados a un mismo RFC patronal.



es un fenómeno que observamos constantemente mes con mes, por lo que los grupos control,  $c_1$  y  $c_2$  son las empresas que tuvieron transiciones patrón-registro en los periodos de ausencia de la Reforma para el mismo año, es decir, para el primer y último cuatrimestres, respectivamente.<sup>3</sup>

Una vez que se han satisfecho las primeras dos tareas fundamentales para dar un paso más allá de lo descriptivo en la investigación es necesario discutir las posibles especificaciones del modelo.

Hay que considerar que la evaluación que buscamos hacer de la política implementada en 2021 no nos permite aleatorizar el tratamiento, es decir, asignar la prohibición de este esquema de contratación a algunas empresas y permitirse a otras. Sin embargo, es posible identificar a aquellas que fueron afectadas por la Reforma de 2021 (patrones-registro que hemos definido como las empresas que constituyen el grupo tratamiento,  $T_j$ ) e identificar a aquellas que no fueron alcanzadas por esta y que, por ende, pudieron continuar con trabajadores tercerizados, tal es el caso de aquellas que se dedican a prestar *servicios especializados*.

Dado que en la base de datos nominal del IMSS tenemos información pre-tratamiento (el primer cuatrimestre del año 2021), información en la implementación del tratamiento (segundo cuatrimestre del año 2021) e información post-tratamiento (tercer cuatrimestre del año 2021) es posible estimar la diferencia que existe entre los grupos debido al cambio en la Reforma de 2021. Esta estructura de la base de datos y el hecho de que la Reforma de 2021 tuvo lugar en el pasado y es posible identificar un grupo tratamiento y un grupo control, consideramos que es factible estimar el cambio sobre la variable de interés,  $Y_i$ , siguiendo el método de Diferencias en Diferencias.<sup>4</sup>

Además de los supuestos clásicos de Mínimo Cuadrados Ordinarios, este método requiere un supuesto adicional para obtener un estimador consistente y es el supuesto de tendencias paralelas. La intuición del supuesto es que en ausencia de la Reforma de 2021 la trayectoria del grupo control y tratamiento habría sido la misma para los meses posteriores a la intervención. Este supuesto es el que nos permite generar un contrafactual. Intuitivamente significa que tanto el grupo control como el grupo tratamiento, es decir, en términos de esta investigación, tanto los trabajadores que transicionaron durante el segundo cuatrimestre de 2021 como los que transicionaron en el primer

---

<sup>3</sup>Notemos que este grupo control puede cambiarse con facilidad. Podríamos considerar también las empresas que tuvieron transiciones patrón-registro en un año anterior, 2020, pero tenemos la dificultad de aislar el efecto de la pandemia por COVID-19 y las empresas que sólo transicionaron un solo trabajador que, naturalmente, no es atribuible a la Reforma de 2021. La forma en la que definimos el grupo control puede tener ciertas ventajas y desventajas y la tarea de definir distintos controles y estimar distintos modelos para evaluar la robustez de los resultados, es una tarea pendiente pero que se llevará a cabo para los siguientes pasos que dé la investigación.

<sup>4</sup>Para una discusión sobre el método véase Angrist & Pischke (2008).

cuatrimestre percibían, en media, los mismos ingresos laborales y tenían las mismas prestaciones asociadas a un empleo formal en términos generales.

Una vez identificados los grupos control  $c_1$  y  $c_2$  y tratamiento,  $T_j$  en la sección siguiente reportaremos la estimación que llevamos a cabo a fin de identificar el efecto que tuvo la Reforma de 2021 sobre el  $SBC_{jt}$  de cada trabajador asociado a un patrón-registro.<sup>5</sup>

Con el trabajo que hicimos sobre la Base de datos nominal del IMSS es posible estimar las siguientes ecuaciones para evaluar el efecto de la Reforma de 2021:

$$SBC_{jt} = \alpha + \beta_1 D_i + \beta_2 T_j + \beta_3 (D_j T_j) + \beta_4 X_{i(j,t)} + \gamma \bar{K} + \epsilon_{jt} \quad (5.1)$$

$$\ln(SBC_{jt}) = \alpha + \beta_1 D_i + \beta_2 T_j + \beta_3 (D_j T_j) + \beta_4 X_{i(j,t)} + \gamma \bar{K} + \epsilon_{jt} \quad (5.2)$$

donde  $T_j$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la empresa pertenece al grupo de patrón-registro identificados como subcontratantes y 0 si pertenece al grupo control, ya sea  $c_1$  o  $c_2$ ;  $D_{(j,t \neq p)}$  toma el valor de 1 en el segundo cuatrimestre del año 2021, y  $X_{j(i,t)}$  es un vector de covariantes de las características del trabajador y del patrón-registro -e.g., tamaño del patrón-registro, rotación laboral, proporción de trabajadores permanentes;  $\bar{K}$  es la matriz de efectos fijos de tamaño  $nx2$  que representa efectos fijos a lo largo de dos dimensiones, clave de entidad - municipio y sector de actividad económica, con  $\epsilon_i$  el término de error. La incorporación del log del  $SBC_{jt}$  se lleva a cabo para mejorar la interpretación de los resultados.

Esta ecuación es una ecuación lineal con una alta dimensión de efectos fijos.<sup>6</sup> Dado que esta ecuación puede estimarse por MCO, el estimador *Dif-in-Dif* lo capturaría el parámetro  $\beta_3$ , es decir, el de la interacción del grupo control con el periodo de la Reforma de 2021.

Los trabajadores que transicionaron se muestran en la Tabla C.1. Notamos que para mayo de 2020 hubo 32,921 trabajadores que transicionaron de patrón-municipio de manera individual, mientras que para mayo 2021 fueron 76,507 y para mayo 2022 fueron 104,193. Por otro lado, los trabajadores que transicionaron en conjunto están descritos para las demás columnas: 2 o 3, 4 a 10, 11 a 100 o más de 100. Si vemos, los trabajadores que transicionaron de un patrón-municipio  $k$  a otro  $j$  en grupos de más de 100 era de 1,162 en mayo 2020, pasando a 34,985 un año después y a 17,386 en

<sup>5</sup>Calculado como el cociente de la masa salarial de la empresa  $j$  con el número de trabajadores formales. Esta masa salarial incluye derogaciones por salario base, bonos, comisiones y algunas otras prestaciones asociadas al empleo formal, por lo que no es un indicador del ingreso neto que recibe el trabajador formal de forma diaria.

<sup>6</sup>Para una discusión técnica véase Guimaraes & Portugal (2009).

mayo 2022. El mayor número de transiciones se dio en el mes de julio, donde hubo transiciones de 1,486,648 trabajadores en movimientos de más de 100.

Por otro lado, al hacer la agrupación por patrón-municipio que recibe trabajadores ya sea individualmente o en grupos, la Tabla C.2 muestra la proporción que representan los trabajadores absorbidos del total de trabajadores empleados.

Por último, los Cuadros C.3, C.4 y C.5 muestran las interacciones entre grupos de trabajadores (columnas) y conjuntos de empresas (filas) entre los que se dio la interacción de la transición patronal. Por ejemplo, para el año 2020 transicionaron 12,901 trabajadores a una sola empresa, concentrándose la mayor proporción en grupos de 2 a 10 trabajadores. Este mismo indicador es de 30,122 en 2021 y de 14,672 en 2022. Hay un claro crecimiento entre las transiciones de trabajadores en grupos de más de 100 a una sola empresa entre los años 2020 y 2021, pero hay una tendencia que se mantiene de cualquier forma para 2022.

Estos Cuadros muestran que, por un lado, la transición laboral en grupos de trabajadores de un patrón-municipio  $k$  a otro  $j$  es una actividad recurrente sin importar la Reforma de 2021. Esto podría sugerir, por un lado, que hay una estrategia tal vez fiscal o empresarial detrás de esos cambios de registro para los trabajadores y que, por otro lado, puede haber deficiencias en la captura y control de la información nominal del IMSS, por ejemplo, puede ser el caso de que el registro estuviera mal capturado para un mes y se corrigiera para el siguiente.

## 5.2. Análisis de Resultados

La estimación para el modelo dado por las ecuaciones 5.1 y 5.2 se muestra en el Cuadro 5.2. Los resultados sugieren que hay evidencia estadística de que los trabajadores otrora tercerizados tuvieron un incremento de alrededor de 35.53 pesos en su  $SBC$  a partir de la entrada en vigor de la Reforma de 2021. En términos de porcentaje, este cambio es de alrededor del 8.09 por ciento. Si comparamos este porcentaje de cambio en el  $SBC$  debido a la Reforma de 2021 - cuyo objetivo principal, según los medios oficiales, era contribuir a la lucha contra la precarización laboral- con la política que entró en vigor en enero de 2023 de un aumento del 20 por ciento en el salario mínimo este cambio es modesto.<sup>7</sup>

Notemos que las covariantes son significativas salvo la rotación laboral. Nos parece que someter la estimación a distintas medidas de rotación laboral es un paso que puede darse en los siguientes

---

7

ejercicios. Para la proporción de trabajadores eventuales el coeficiente asociado es negativo lo que implica que normalmente tienen un *SBC* 22 pesos menor, o 2 por ciento menor. Este resultado aporta evidencia a lo que en la literatura se estudia como estabilidad en el trabajo.

Para la estimación se reconsideró la agrupación por tamaño de empresa, de forma tal que agrupamos micro empresas de 1 hasta 10 trabajadores, pequeñas de 11 a 50, medianas de 50 a 250 y grandes de más de 250. El coeficiente asociado a esta variable es también consistente pues implica que conforme incrementa el tamaño de la empresa el *SBC* crece alrededor de 23 pesos o en 6.7 por ciento.

En suma, la evidencia estadística sugiere que, aunque modesto, el cambio en los ingresos de los trabajadores anteriormente tercerizados que identificamos con base en el criterio de transición patronal es positivo y que, en ese sentido, la decisión de política laboral fue benéfica para los trabajadores pues tienen un *SBC* mayor que el que tendrían de haber permanecido en el esquema de contratación por *outsourcing*.

Las variables control también ayudan a confirmar que los menores ingresos de los trabajadores formales están asociados a microunidades y pequeñas unidades económicas y a inestabilidad en el empleo (como contratos temporales en vez de indefinidos), lo que es discutido en la literatura como variables que contribuyen a la precariedad laboral.

<i>Variable</i>	<i>Regresión en niveles</i>	<i>Regresión en logaritmo</i>
Cuatrimestre de la Reforma	-2.51*** (0.86)	-0.0047915*** (0.0015769)
Grupo Tratamiento	-6.32*** (2.02)	0.0187408*** (0.0044076)
Grupo Tratamiento * Cuatrimestre de la Reforma	35.53*** (2.43)	0.0809188*** (0.0048828)
Tamaño del patrón registro	22.66*** (1.12)	0.0674795*** (0.002282)
Rotación laboral	0.03 (0.07)	0.0000356 (0.0001104)
Proporción de trabajadores permanentes	-22.48*** (2.82)	-0.020947*** (0.0062874)
Constante	247.39*** (2.63)	5.315814*** (0.0050955)
Observaciones	463,719	463,719
Clústeres	160,479	160,479
R2 ajustada	0.1743	0.2241

*Errores estándar en paréntesis. \*\*\* $p < 0.01$ , \*\* $p < 0.05$  y \* $p < 0.1$ .*

**Cuadro 5.2:** Resultados de la estimación

## Capítulo 6

# Conclusiones

El fenómeno de la externalización de procesos o de partes de procesos productivos en el cual está inserto el fenómeno de la tercerización laboral tiene una justificación teórica relevante que le ha permitido crecer en todos los países, a lo largo de todas las actividades productivas y le ha permitido a las empresas, particularmente, las grandes, utilizar este esquema de contratación para llevar a cabo sus procesos productivos.

La discusión en México y Latinoamérica ha tenido un componente político asociado a la precarización de las condiciones de empleo, la pobreza laboral y a la marginación, mientras que en Norteamérica y Europa la discusión no ha tenido este tinte pero sí se han señalado potenciales características de este esquema de contratación que pueden llevar a que se debilite el poder de negociación de la clase trabajadora o a que se precaricen sus condiciones de trabajo.

Por un lado, en esta investigación documentamos que este esquema de contratación en América tiene al menos dos regulaciones en las legislaciones laborales que atribuyen una responsabilidad específica a la empresa beneficiaria de los trabajadores tercerizados y otra responsabilidad a la empresa que tiene el papel de patrón frente a ellos. México pasó de un esquema de contratación con responsabilidad subsidiaria a un esquema prohibitivo con el apegarse de los servicios especializados, sin pasar por un esquema de responsabilidad solidaria como lo tienen el grueso de los países de Latinoamérica.

Por otro lado, documentamos también que el crecimiento de este esquema de contratación fue muy grande y horizontal en todas las actividades económicas. Es lógico asumir que en el sector servicios o en la manufactura, dada la complejidad de ciertos procesos o la preparación que se

requiere para llevarlos a cabo, hay una utilización mayor de trabajadores tercerizados respecto a la que hay en actividades como la agricultura y el comercio, sin embargo, notamos que a lo largo de todas las ramas y sectores de actividad hay una utilización creciente para el periodo de 1999 a 2018. Esto podría sugerir que sí hubo, en su momento, un abuso de este esquema de contratación con el fin de evadir ciertas responsabilidades laborales que surgen de los contratos de trabajo.

Por último, a pesar de que este esquema de contratación tuvo un papel importante seguramente en la productividad de todas las actividades económicas, es lógico pensar que lo hacía en detrimento de las prestaciones laborales de los trabajadores tercerizados. Esto principalmente a través de las prestaciones laborales asociadas al empleo formal y no directamente a través del salario.

En este sentido esta investigación aporta evidencia empírica para evaluar una decisión de política pública que trastoca lo mismo la legislación laboral que las relaciones productivas a lo largo del país y de las actividades económicas. La investigación sugiere que el hecho de haber prohibido este esquema de contratación sí tuvo un efecto positivo sobre los trabajadores que identificamos como tercerizados incrementando en 35.5 pesos su salario base de cotización o en un 8 por ciento, siendo este resultado estadísticamente significativo.

Dentro de los trabajadores formales, el sector más desfavorecido o típicamente precarizado es el de los trabajadores de seguridad, limpieza y comida, que son provistos normalmente por terceras empresas y que es discutible si deben ser o no considerados como trabajadores tercerizados. Estos pueden permanecer bajo este esquema de contratación ya que la Reforma de 2021 los considera servicios especializados, por lo que los trabajadores identificados como anteriormente tercerizados que tuvieron una transición patronal y que se vieron beneficiados por el incremento de su *SBC* normalmente no incluyen trabajadores de limpieza, de seguridad, de preparación de alimentos, entre otros.

Otro factor relevante es que, como también se aportó evidencia en esta investigación, los salarios más bajos están asociados a microunidades económicas y, por lo mismo, a establecimientos irregulares y en este espectro tiene una relevancia importante el sector informal. Recordemos que estos resultados abarcan al universo de todos los trabajadores formales, por lo que esta investigación deja fuera a los trabajadores en el sector informal de la economía.

Dentro de los hallazgos, el primero es que el hecho de que incrementara el salario asociado a los trabajadores tercerizados puede deberse al incremento de las prestaciones. Es probable que esta variación se deba, en buena medida, al reparto de utilidades, ya que, al cambiar de patrón, los trabajadores reciben las utilidades con base en los resultados financieros de su nuevo patrón,

generalmente una empresa más grande con más ingresos y más utilidades, y ya no con la empresa intermediaria, generalmente de menores ingresos y utilidades. De hecho, esto estaría muy en sintonía con la discusión cualitativa que se tiene en la literatura con respecto a este esquema de contratación en la que se señala que precariza las condiciones de trabajo a través del reparto de utilidades.

El segundo hallazgo importante es que la transición patronal, o de registro, de grupos de trabajadores es una actividad común que se realiza mes con mes en todo el país. No sabemos cuáles sean las razones para este reacomodo, si es meramente administrativo o si es una estrategia que se realiza con alevosía para atentar contra la antigüedad de los trabajadores o para disminuir el gasto que se hace en distintas prestaciones laborales o si es, llanamente, un error de registro y de homologación de *id* en los registros administrativos. Sea cual sea la razón, investigar sobre este hecho queda fuera del alcance de esta investigación y es relevante para futuros ejercicios.

Por último, basta decir que, a pesar de que el efecto por ahora es positivo sobre el salario de los trabajadores, hacen falta pruebas de robustez y distintas metodologías para buscar acercarnos a los trabajadores tercerizados con bases de datos administrativas. Contar con más información, como lo es información socioeconómica de los trabajadores asegurados nos permitiría estudiar más a fondo los determinantes de sus salarios y los efectos que puedan tener esta y otras Reformas sobre la reducción de la pobreza laboral y la pobreza de ingresos. Uno de los objetivos siguientes de esta investigación es robustecer el análisis empírico y sujetar el modelo a distintas pruebas para asegurarnos de que el resultado es consistente.

Asimismo, hacen faltan políticas redistributivas y laborales que ayuden a los trabajadores más desfavorecidos a salir de la pobreza laboral y de las condiciones precarias de ocupación para que podamos tener cada vez condiciones de ocupación más dignas y con mejores salarios, en un ambiente de respeto a los derechos laborales.

Esta investigación es un primer ejercicio empírico a un fenómeno complejo que atraviesa varios campos del conocimiento y que contribuye con evidencia estadística al efecto de una Reforma laboral sobre los ingresos de los trabajadores. Esta evidencia aporta luz sobre cómo regular este fenómeno en Latinoamérica pero no es concluyente respecto a que esta forma de regulación (su prohibición) sea la más adecuada y tampoco aporta evidencia suficiente para sugerir que fue la mejor política de entre todas las disponibles (por ejemplo, la responsabilidad solidaria). Comparar el efecto que tuvo la prohibición con la que hubiera tenido un esquema de responsabilidad solidaria es también un pendiente para futuras investigaciones. Todavía queda mucho por hacer.



## Apéndice A

# Contexto latinoamericano en materia de legislación laboral

La discusión sobre la legislación de este fenómeno laboral en los distintos países de América Latina se profundiza en este apéndice.

México es uno de los países que tiene un grado alto de severidad en su legislación. Junto a él tenemos también a países como Panamá. En este país su Código de Trabajo, en los artículos 89-97 reconoce la figura del intermediario. En el artículo 89 se define lo que es un intermediario y subcontratista. En los artículos 90-93 se ahonda en la figura de éste y en las responsabilidades que emergen de toda relación de trabajo así como de aquellos mecanismos fraudulentos por los cuales una empresa quiera evadir sus responsabilidades laborales. Sin embargo, en el artículo 94 se prohíben los contratos mediante los cuales una empresa proporcione a otra una parte o la totalidad de los trabajadores que necesite para su funcionamiento, manteniendo la empresa que terceriza la posición de patrón.<sup>1</sup>

Por el contrario, tenemos países que no tienen de forma específica en su legislación la figura de

---

<sup>1</sup>Como lo es en el caso de la Reforma de 2021 de México, Panamá por su parte permite la tercerización laboral en actividades no esenciales de la empresa y siempre y cuando la empresa que provee la mano de obra no provea los trabajadores necesarios para el funcionamiento de la empresa, i.e., para la realización de su actividad principal. Notemos que, en caso de que no se cumpla con esto, la empresa beneficiaria será la que conserve la figura de patrón y ambas empresas serán solidariamente responsables por todas las prestaciones que se deriven del contrato de trabajo. Hay que resaltar que no se establece ninguna sanción económica en el caso de incumplimiento de esta norma.

contratación por medio de este esquema laboral, entre ellos Canadá, Estados Unidos, Cuba.<sup>2</sup> La mayoría de los países, podemos decir, se encuentran en el espectro de la responsabilidad subsidiaria y de la responsabilidad solidaria. Dentro de estas dos podríamos decir, aunque con cierta precaución, que la última es más severa que la primera y que, a pesar de que ambas buscan regular la figura de contratación por medio de tercerización laboral, la distinción que haya en la regulación sí puede tener implicaciones distintas. Aclaremos que es común encontrar en las legislaciones correspondientes ciertas reservas sobre la subcontratación de mano de obra para procesos que son parte de la actividad principal de la empresa, sin embargo, al no haber una prohibición expresa en la legislación como en el caso de México y Panamá, no podemos asegurar que dicha sugerencia sea vinculante.

En cuanto a la responsabilidad subsidiaria el ejemplo es Brasil.<sup>3</sup> En la Ley N. 13.429, en su artículo 4.C de su Código de Trabajo se reconoce la figura de contratación por medio de *outsourcing* y no se solidariza a la empresa beneficiaria de forma directa sobre las responsabilidades que surgen con los trabajadores.

En cuanto a las legislaciones que regulan el fenómeno bajo la responsabilidad solidaria tenemos los siguientes casos:

- I. En Argentina la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 reconoce, en su modificación en el año 2000, la figura de tercerización laboral en sus artículos 29, 30 y 29-BIS donde se explica en qué consiste el régimen de subcontratación, la intermediación laboral y la responsabilidad solidaria que emerge de la relación de trabajo en el beneficiario.
- II. En Bolivia el Decreto Supremo No. 107 reconoce la figura de subcontratación y establece la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria en actividades que no sean las fundamentales de ésta.
- III. En Chile su Código del Trabajo, en el Libro primero del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral, Título VII Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios señala en sus artículos 183-A y 183-B la definición del régimen y la responsabilidad solidaria que de él surge, respectivamente.

---

<sup>2</sup>En Cuba la legislación no tiene la figura de subcontratación, intermediación o alguna similar. Lo más cercano son los artículos 40-43 de la sección VII de su Código de Trabajo donde se regula el traslado de un trabajador a otro lugar de trabajo. Por su parte Estados Unidos no tiene ningún artículo donde se regule la subcontratación en su Código de Trabajo ni tampoco Canadá.

<sup>3</sup>Para un análisis más detallado sobre las implicaciones que se espera tenga el *outsourcing* en Brasil véase: Alves (2017).

- IV. En Colombia su Código del Trabajo, Primera Parte, Derecho Individual del Trabajo, Título 1. Contrato Individual de Trabajo, Capítulo III. Representantes del empleador y solidaridad, en su artículo 34 Contratistas independientes señala la responsabilidad solidaria que surge del contratista frente a las obligaciones laborales que se establecen.
- V. En Costa Rica su Código de Trabajo, Título Primero, Disposiciones Generales, Capítulo Primero Disposiciones generales, artículo 3 se da la definición de lo que se entiende por intermediario y se responsabiliza solidariamente de las obligaciones laborales al beneficiario del trabajo tercerizado. En el artículo 193 del Título Cuarto De la protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo, Capítulo primero se reconoce que la responsabilidad solidaria subsiste en el beneficiario aun cuando la mano de obra sea subcontratada.
- VI. En el Código de Trabajo de Uruguay la Ley Núm. 18099 establece en su artículo 1 que las empresas que utilicen intermediarios o mano de obra tercerizada serán responsables solidarias con las obligaciones laborales que se deriven del contrato de trabajo.
- VII. En el Código de Trabajo de Perú la Ley Núm. 27626 regula la intermediación laboral de las empresas privadas. En su artículo 25 establece la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria con las obligaciones laborales que se deriven del contrato de trabajo.<sup>4</sup>
- VIII. En Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo lo regula en los artículos 49, donde se define la figura de patrón y se reconoce que tanto el beneficiario como el subcontratista son considerados patronos frente a las responsabilidades laborales que emergen de los trabajadores subcontratados. En el artículo 54 se define lo que es la figura del intermediario y se enfatiza en la responsabilidad solidaria que tienen tanto el intermediario como el beneficiario.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Cabe la mención de que dentro de esta legislación se establecen límites máximos de mano de obra tercerizada al menos para contratos de trabajo temporales. Contraria a la legislación mexicana de 2021, esta legislación no prohíbe específicamente la subcontratación pero obliga a las empresas a registrarse como prestadores de este servicio en el “Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral” (según su artículo 9)

<sup>5</sup>Por otro lado, como señalan Basualdo *et al.* (2015, p. 78): “(...) la ley del régimen de trabajo señala de manera enfática la prohibición de la tercerización cuando se trate de la ejecución de ‘obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma’”. No consideramos que en Venezuela se prohíba porque no hay, en su legislación, un artículo que lo haga explícitamente. Para más detalle acerca de la legislación en Venezuela véase: Oberto & Aranguren (2020).

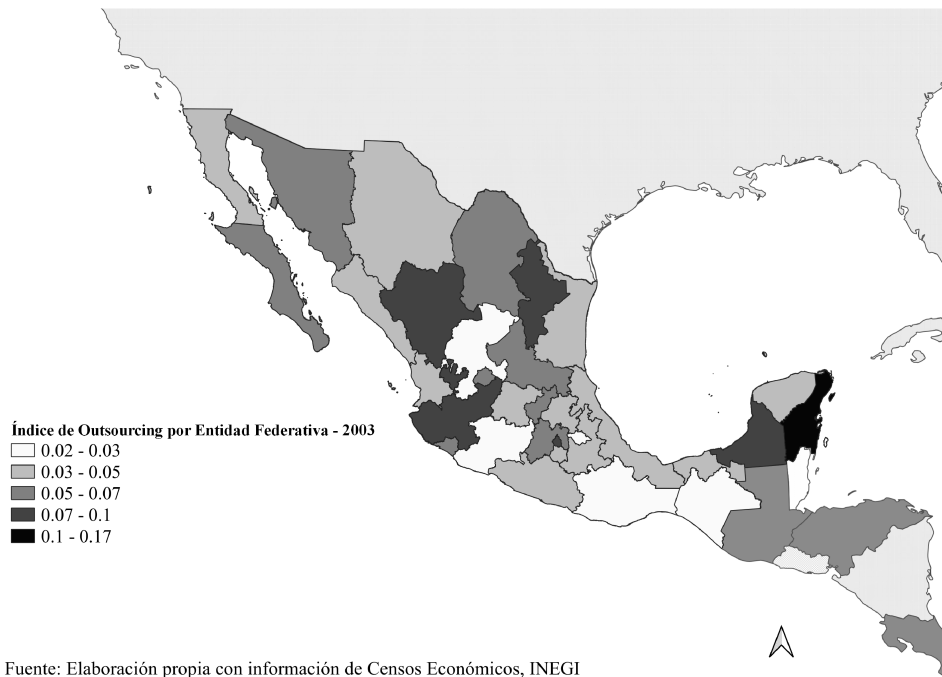
- IX. En Ecuador, su Código de Trabajo, Artículo 41 y Artículo 36 se establece la responsabilidad solidaria de los empleadores y de los intermediarios para cualquier obligación patronal para con los trabajadores.
- X. En los países de Centroamérica y El Caribe tenemos que se establece la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria en:
- a) Haití se establece en su Código de Trabajo, Artículo 26;
  - b) República Dominicana en su Código de Trabajo, <Artículo 12;
  - c) Guatemala en su Código de Trabajo, Artículo 5;
  - d) En Honduras en su Código de Trabajo, Artículo 7;
  - e) En El Salvador en su Código de Trabajo, Artículo 4, Artículo 5 y Artículo 6; y
  - f) Nicaragua en su Ley Número 185, Artículo 9.<sup>6</sup>

---

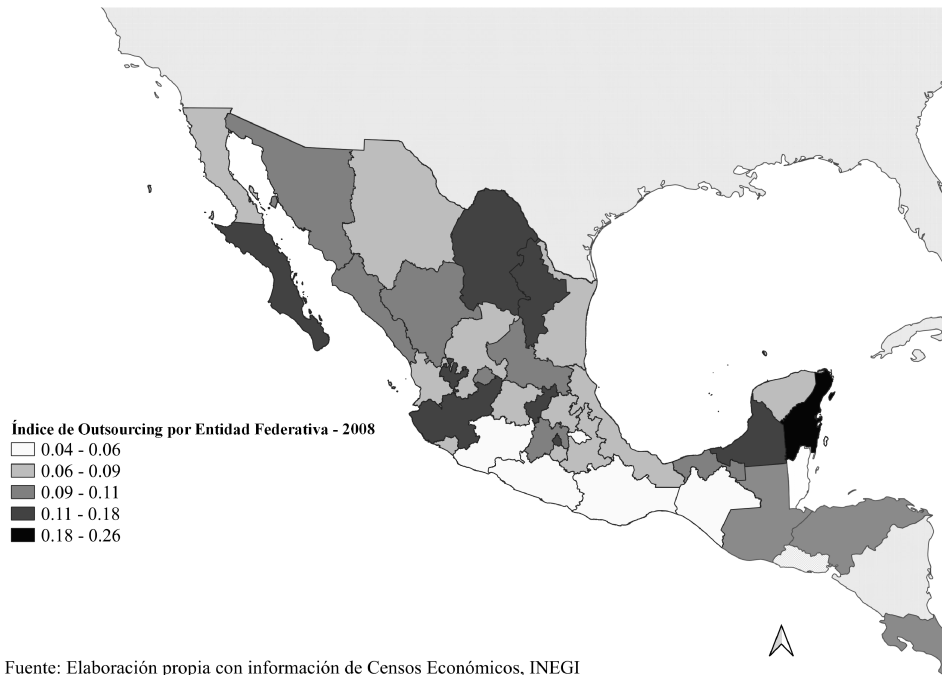
<sup>6</sup>A pesar de que en Nicaragua no se reconoce como tal este esquema de contratación, se especifica que cualquier empresa que tenga trabajadores, ya sea por medio de otra empresa, tendrá el papel de patrón y, por tanto, asumirá las responsabilidades laborales que de esta relación de trabajo se deriven.

## Apéndice B

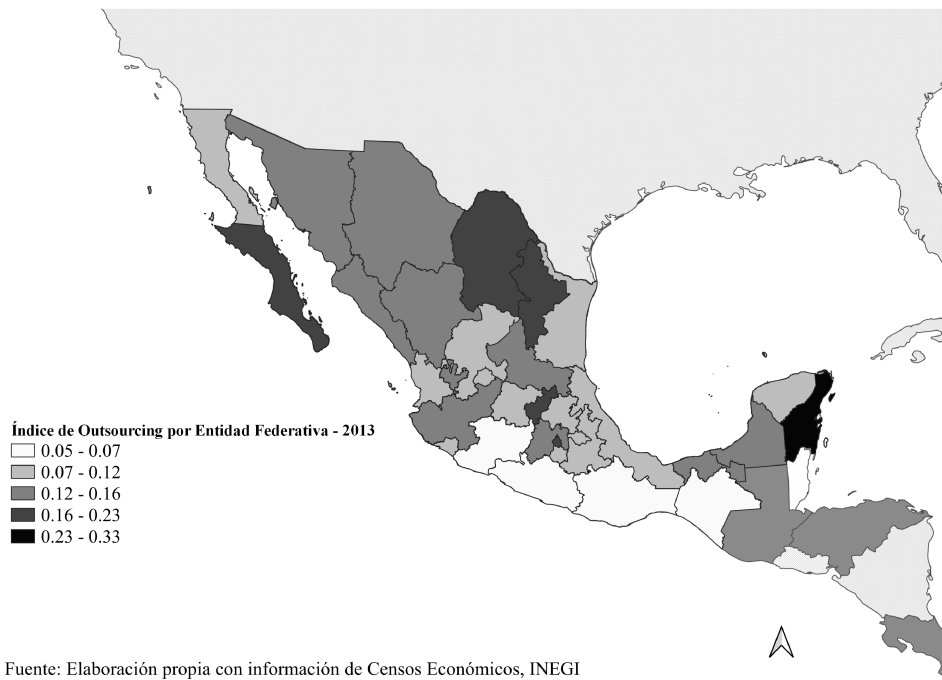
# Índices de tercerización laboral por Entidad Federativa



**Figura B.1:** Índice de tercerización laboral por Entidad - 2003

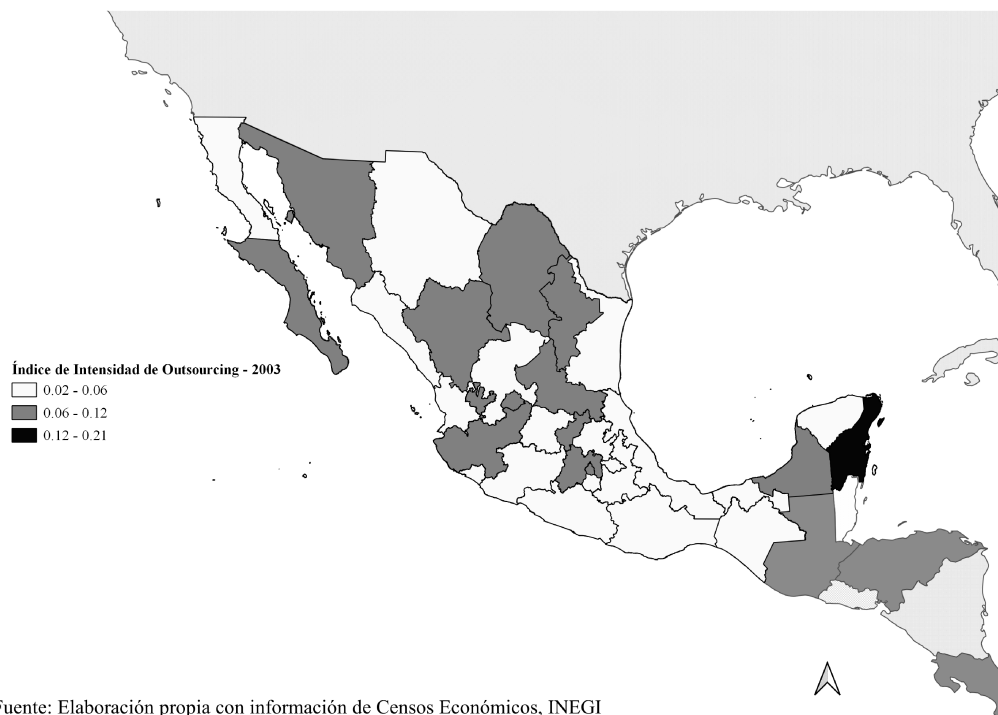


a) 2008



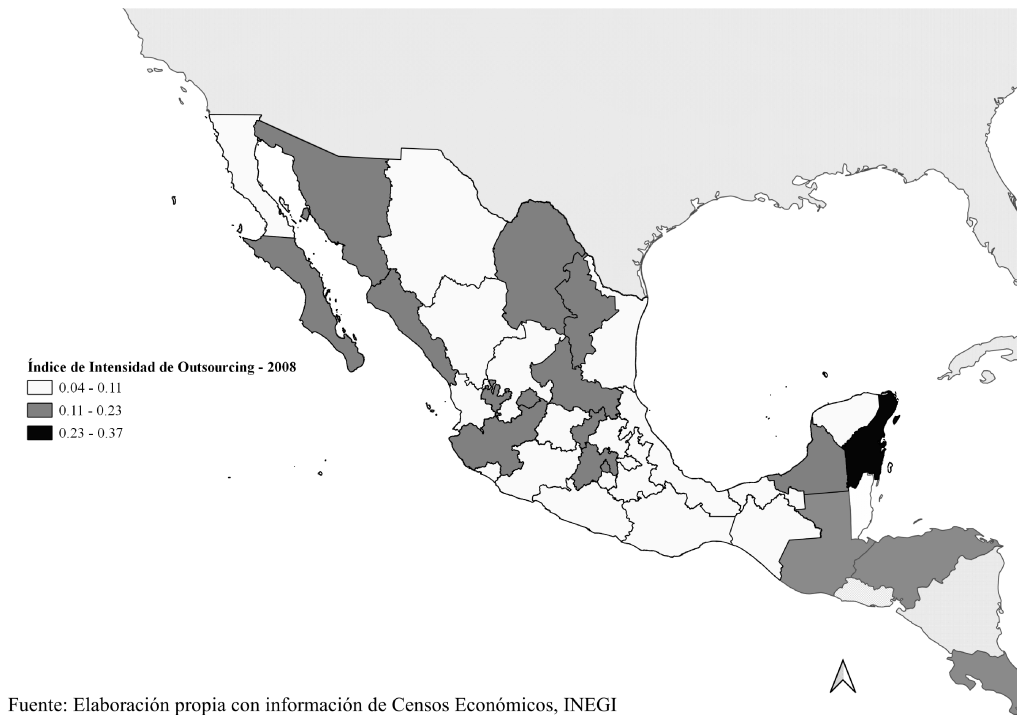
a) 2013

**Figura B.2:** Índice de tercerización laboral por Entidad - 2008 y 2013  
El Colegio de México

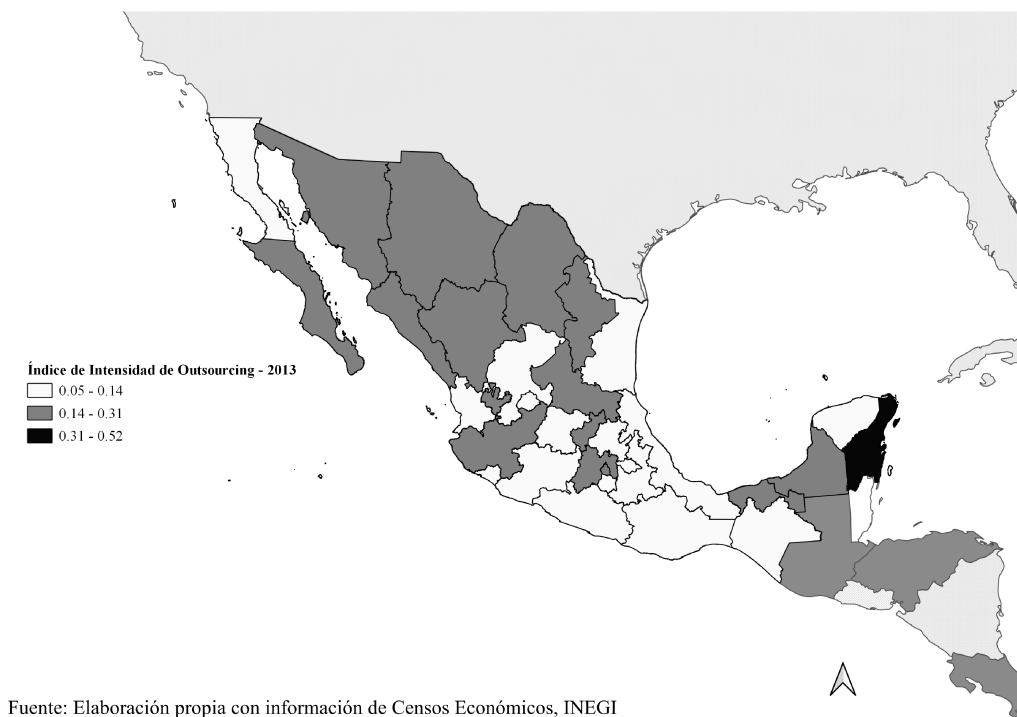


**Figura B.3:** Índice de intensidad de tercerización laboral por Entidad - 2003





a) 2008



b) 2013

**Figura B.4:** Índice de intensidad de tercerización laboral por Entidad - 2008 y 2013

## Apéndice C

# Cuadros de información de la base de datos

t	1	2 o 3	4 a 10	11 a 100	>100	Total
2020m5	32,921	8,994	8,904	15,915	1,162	77,796
2020m6	46,865	1,317	11,108	1,811	16,248	105,249
2020m7	58,694	16,644	14,586	23,299	28,449	141,672
2020m8	60,520	17,430	14,889	23,378	31,726	147,943
2021m5	76,507	20,362	15,735	26,387	34,985	173,976
2021m6	83,787	23,300	20,521	53,455	133,196	314,259
2021m7	89,584	31,183	53,525	399,143	1,486,648	2,060,083
2021m8	92,659	29,942	33,492	94,434	131,856	382,383
2022m5	101,719	26,899	1,717	17,386	11,215	174,236
2022m6	105,337	27,576	17,347	17,725	11,532	179,517
2022m7	104,193	27,284	18,112	19,347	12,377	181,313
2022m8	111,398	28,198	18,680	18,720	13,116	190,112
<b>Total</b>	<b>964,184</b>	<b>259,129</b>	<b>228,616</b>	<b>711,000</b>	<b>1,912,510</b>	<b>4,128,539</b>

**Cuadro C.1:** Identificación de los trabajadores tercerizados

<b>t</b>	<b>1</b>	<b>2 o 3</b>	<b>4 a 10</b>	<b>11 a 100</b>	<b>&gt;100</b>	<b>Total</b>
<b>2020m5</b>	5.97 %	13.30 %	25.60 %	38.07 %	64.94 %	8.08 %
<b>2020m6</b>	5.32 %	11.11 %	24.78 %	38.94 %	63.78 %	7.10 %
<b>2020m7</b>	5.07 %	10.50 %	22.24 %	38.12 %	67.65 %	6.76 %
<b>2020m8</b>	4.59 %	9.38 %	21.33 %	38.44 %	76.91 %	6.24 %
<b>2021m5</b>	4.21 %	9.88 %	24.33 %	39.73 %	60.36 %	5.90 %
<b>2021m6</b>	4.44 %	10.52 %	28.35 %	49.53 %	68.21 %	7.01 %
<b>2021m7</b>	5.32 %	16.68 %	39.65 %	62.73 %	74.80 %	16.03 %
<b>2021m8</b>	4.77 %	12.55 %	29.71 %	50.94 %	66.74 %	8.44 %
<b>2022m5</b>	3.92 %	7.78 %	19.59 %	38.43 %	75.72 %	4.97 %
<b>2022m6</b>	3.91 %	7.16 %	17.63 %	38.01 %	66.67 %	4.83 %
<b>2022m7</b>	3.87 %	7.43 %	18.81 %	36.38 %	61.18 %	4.89 %
<b>2022m8</b>	3.72 %	6.77 %	18.05 %	35.63 %	52.13 %	4.62 %
<b>Total</b>	4.42 %	10.11 %	26.50 %	52.55 %	72.57 %	7.11 %

**Cuadro C.2:** Proporción sobre el total de trabajadores

<b>2020</b>						
	<b>1</b>	<b>2 o 3</b>	<b>4 a 10</b>	<b>11 a 100</b>	<b>&gt;100</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	-	7,881	3,555	1,336	129	12,901
<b>2</b>	1,648	1,295	548	263	30	3,784
<b>3 a 5</b>	2,428	979	292	126	14	3,839
<b>6 a 10</b>	1,605	365	80	22	2	2,074
<b>&gt;10</b>	1,534	348	113	15	1	2,011
<b>Total</b>	7,215	10,868	4,588	1,762	176	24,609

**Cuadro C.3:** Transiciones por grupos de trabajadores a grupos de empresas - 2020

<b>2021</b>						
	<b>1</b>	<b>2 o 3</b>	<b>4 a 10</b>	<b>11 a 100</b>	<b>&gt;100</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	-	12,597	8,565	7,784	1,176	30,122
<b>2</b>	3,789	2,588	1,559	2,079	528	10,543
<b>3 a 5</b>	5,673	1,919	784	828	402	9,606
<b>6 a 10</b>	3,539	773	172	103	91	4,678
<b>&gt;10</b>	3,347	705	174	46	23	4,295
<b>Total</b>	16,348	18,582	11,254	10,840	2,220	59,244

**Cuadro C.4:** Transiciones por grupos de trabajadores a grupos de empresas - 2020

<b>2022</b>						
	<b>1</b>	<b>2 o 3</b>	<b>4 a 10</b>	<b>11 a 100</b>	<b>&gt;100</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	-	9,700	3,758	1,166	48	14,672
<b>2</b>	2,382	2,137	606	226	15	5,366
<b>3 a 5</b>	4,780	1,867	355	102	9	7,113
<b>6 a 10</b>	3,886	879	153	24	4	4,946
<b>&gt;10</b>	4,328	967	194	12	-	5,501
<b>Total</b>	15,376	15,550	5,066	1,530	76	37,598

**Cuadro C.5:** Transiciones por grupos de trabajadores a grupos de empresas - 2020

# Bibliografía

- [1] Ahn, S., Fukao, K., & Ito, K. (2008). Outsourcing in East Asia and its impact on the Japanese and Korean Labour Markets. *OECD Trade Policy Papers, No. 65*.
- [2] Alves, G. (2017). Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação E Saúde, 337-345*.
- [3] Montoya, C., Boyero, M., Arango, J., Bedoya, D., García, L. d., & Palomares, F. (2021). Determinación de las implicaciones de la tercerización en el trabajo decente. *Revista Lasallista de Investigación, 18, No.2*.
- [4] Bachmann, R., & Braun, S. (2011). The impact of international outsourcing on labour market dynamics in Germany. *Scottish Journal of Political Economy, Vol. 58, No. 1*.
- [5] Basualdo, V., Esponda, A., Granibelli, G., & Morales, D. (2015). Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual. Editorial La Página, S.A.
- [6] Belmont, E., Carrillo, M., Real, G., González, M., & Salinas, J. (2012). Las paradojas de la competitividad: La subcontratación, el outsourcing y la reforma laboral en México. En J. Celis, *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (págs. 99-131). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.
- [7] Bensunsán, G. (2007). La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas del diseño institucional o de implementación? *Propuestas para una reforma laboral democrática, 131-147*.
- [8] Brito, J., Carrillo, J., Gómez, R., & Hualde, A. (2022). ¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas a futuro. *Región y sociedad, 34, e1558*.

- [9] Canada Labor Code. (1985). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=31449&p\\_country=CAN&p\\_count=2681&p\\_classification=01.02&p\\_classcount=36](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=31449&p_country=CAN&p_count=2681&p_classification=01.02&p_classcount=36)
- [10] Castillo, D., & Sotelo, A. (2013). Outsourcing and the New Labor Precariousness in Latin America. *Latin American Perspectives*, Vol. 40, No. 5, 14-26.
- [11] Code du Travail Haïtien. (1984). ilo.org. Obtenido de Banco de datos NATLEX: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/135/64790/F61HTI01.htm>
- [12] Código de Trabajo de Costa Rica. (1943): [https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo\\_Trabajo\\_RPL.pdf](https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)
- [13] Código de Trabajo de Chile. (2003). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=63555&p\\_classification=01.02](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=63555&p_classification=01.02)
- [14] Código de Trabajo de Cuba. (1985). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: [https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/cod\\_cuba.htm](https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/cod_cuba.htm)
- [15] Código de Trabajo de Ecuador. (2005). trabajo.gob.ec. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- [16] Código de Trabajo de Guatemala. (1995). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM01.htm>
- [17] Código de Trabajo de la República de El Salvador. (2010). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: [https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod\\_Trab\\_ElSalv%5B1%5D.pdf](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf)
- [18] Código de Trabajo de la República Dominicana. (1992). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/29744/61886/F1357132319/DOM29744.pdf>
- [19] Código de Trabajo de Panamá. (1972). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42679/67564/S95PAN01.htm>
- [20] Código de Trabajo y sus Reformas de Honduras. (1959). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm>
- [21] Código del Trabajo de Nicaragua. (1996). poderjudicial.gob.ni. Obtenido de <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejapa/image/codigo-trabajo.pdf>

- [22] Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. (1993). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>
- [23] Coll-Hurtado, A., & Córdoba y Ordóñez, J. (2006). La globalización y el sector servicios en México. *Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM*, 114-131.
- [24] Consolidação das Leis do Trabalho. (2017). LEI Nº 13.467. Base de datos NATLEX. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=105767&p\\_count=2&p\\_classification=01](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=105767&p_count=2&p_classification=01)
- [25] Curiel, V. (2013). La Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación. *Alegatos, Número 83*, 213-236.
- [26] De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En C. J. Celis, *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (págs. 15-37). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.
- [27] Dean, M. (2011). Outsourcing y subcontratación: El menú de la precarización. En CILAS, *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo* (págs. 25-34).
- [28] Decreto Supremo No. 107 del Estado Plurinacional de Bolivia. (2009). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1480/Decreto%20Supremo%20No.107.pdf>
- [29] Secretaría de Gobernación. (2012). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. México D.F. : Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 15 de February de 2023, de [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0)
- [30] Secretaría de Gobernación. (2021). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 15 de February de 2023, de [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0)
- [31] Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Santiago, Chile : Oficina Internacional del Trabajo .

- [32] Fuentes, H. (2015). Análisis del régimen de subcontratación o outsourcing en México. *Visioni LatinoAmericane*, 12, 44-58.
- [33] Girma, Sourafel, and Holger Görg. "outsourcing, foreign ownership, and productivity: evidence from UK establishment-level data." *Review of International Economics* 12.5 (2004): 817-832.
- [34] Goldschmidt, D. & Schmieder, J. (2015). The rise of domestic outsourcing and the evolution of the german wage structure. *National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper Series, No. 21366*
- [35] Guimaraes, P. & Portugal, P. (2009) A Simple Feasible Alternative Procedure to Estimate Models with High-Dimensional Fixed Effects. IZA Discussion Paper No. 3935.
- [36] INEGI. (2014). *Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing. Censos Económicos 2014*. México: INEGI.
- [37] INEGI. (2019). *Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing. Censos Económicos 2019*. México: INEGI.
- [38] Iranzo, C., & Ritcher, J. (2012). Las implicaciones de la subcontratación laboral. En C. J. Celis, *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (págs. 39-66). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical .
- [39] Kakabadse, A., & Kakabadse, N. (2003). Outsourcing: Current and future trends. *Thunderbird International Business Review*, 47(2), 183-204.
- [40] Koskela, E., & Stenbacka, R. (2009). Equilibrium unemployment with outsourcing under labour market imperfections . *Labour Economics*, 284-290.
- [41] ahiri, Somnath. "Does outsourcing really improve firm performance? Empirical evidence and research agenda." *International Journal of Management Reviews* 18.4 (2016): 464-497.
- [42] Labor Code of United States of America. (1967). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=98679](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=98679)
- [43] Ley de Contrato de Trabajo de Argentina. (2000). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159145/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/lang--es/index.htm)



- [44] Ley Número 18099 de Uruguay. (2007). impo.com.uy. Obtenido de Normativa y Avisos Legales del Uruguay: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007#:~:text=Los%20trabajadores%20provistos%20por%20empresas,giro%20de%20actividad%20de%201a>
- [45] Ley Número 27626 de Perú. (2001). Diario Oficial El Peruano. Obtenido de vlex.com.pe: <https://vlex.com.pe/vid/ley-n-27626-ley-575978022>
- [46] Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. (1997). ilo.org. Obtenido de Banco de datos NATLEX: [https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2014/Ley\\_Organica\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2014/Ley_Organica_del_Trabajo.pdf)
- [47] J. Meixell, Mary, George N. Kenyon, and Peter Westfall. "The effects of production outsourcing on factory cost performance: an empirical study." *Journal of Manufacturing Technology Management* 25.6 (2014): 750-774.
- [48] Millones, M. (2012). Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Revista Gaceta Laboral, Vol. 8, No. 1*, 87-106.
- [49] Neffa, J. (2012). Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo. En C. J. Celis, *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (págs. 67-95). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.
- [50] Oberto, T., & Aranguren, W. (2020). Una mirada a la tercerización en Venezuela. *Derecho Global. Estudios sobre derecho y justicia, Vol. 14*, 79-98.
- [51] Ohnemus, Jörg. "Does IT outsourcing increase firm success? An empirical assessment using firm-level data..<sup>A</sup>n Empirical Assessment Using Firm-Level Data (2007): 07-087
- [52] Olsen, Karsten Bjerring. "Productivity impacts of offshoring and outsourcing: A review." (2006). OECD
- [53] Orsatti, Á. (2011). Experiencias legislativas en América Latina. En CILAS, *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo* (págs. 120-135).
- [54] Palavecino, C. (2010). La responsabilidad solidaria en la subcontratación laboral. Algunas consideraciones sobre su naturaleza y sus efectos. *Revista Chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol.1, No. 1*, 17-27.

- [55] Purcell, K., & Purcell, J. (1998). In-sourcing, Outsourcing, and the Growth of Contingent Labour as Evidence of Flexible Employment Strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 39-59.
- [56] Ramírez, J., Mares, J., Cuarenta, S., Mendoza, L., & Santos, O. (2021). El outsourcing en México, sus nuevos cambios legales y laborales a partir del 2021 . *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 2334-2501.
- [57] Rica, C. d. (1995). ilo.org. Obtenido de Base de datos NATLEX: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm?q=codigo+de+trabajo&ei=nXm\\_T7XaGYWZ0QX93IjKCg&sa=X&ct=res&resnum=1&ved=0CBoQFjAA](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm?q=codigo+de+trabajo&ei=nXm_T7XaGYWZ0QX93IjKCg&sa=X&ct=res&resnum=1&ved=0CBoQFjAA)
- [58] Silva, J. (2010). ¿Cómo se regula el outsourcing en México? *Cuestiones Constitucionales*, 411-424.
- [59] Skaksen, J. (2004). International outsourcing when labour markets are unionized. *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economique*, Vol. 37, No. 1, 78-94.
- [60] Spencer, B. (2005). International outsourcing and incomplete contracts. *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economique*, Vol. 38, No. 4, 1107-1135.
- [61] Tingting, Wang. .An empirical study of the economic effects of outsourcing: Based on China's Economic Development Data. *International Journal of Business and Social Science* 5.11 (2014): 210-215.

# Índice de figuras

3.1. Regímenes legislativos en América . . . . .	21
3.2. Índice de tercerización laboral por Entidad . . . . .	29
3.3. Índice de intensidad de tercerización laboral por Entidad . . . . .	31
4.1. Empleados dependientes y proporcionados por otra razón social enero 2020-enero 2023 - Industria Manufacturera . . . . .	35
4.2. Índice de Empleados dependientes y proporcionados por otra razón social enero 2020- enero 2023 - Comercio al por mayor . . . . .	37
4.3. Índice de Empleados dependientes y proporcionados por otra razón social enero 2020- enero 2023 - Comercio al por menor . . . . .	38
4.4. Empleados dependientes y proporcionados por otra razón social enero 2020-enero 2023 - Empresas constructoras . . . . .	40
4.5. Índice de empleados dependientes y proporcionados por otra razón social enero 2020- enero 2023 - Empresas de Servicios . . . . .	42
4.6. Trabajadores por tamaño de empresa . . . . .	44
5.1. Trabajadores asegurados y variación mensual 2021-2022 . . . . .	48
5.2. Rotación laboral . . . . .	49
5.3. Índice de Salario Relativo . . . . .	51
5.4. 1 a 5 id de patrón-municipio . . . . .	51
5.5. 6 a 10 id de patrón-municipio . . . . .	52
B.1. Índice de tercerización laboral por Entidad - 2003 . . . . .	VII
B.2. Índice de tercerización laboral por Entidad - 2008 y 2013 . . . . .	VIII

B.3. Índice de intensidad de tercerización laboral por Entidad - 2003 . . . . .	IX
B.4. Índice de intensidad de tercerización laboral por Entidad - 2008 y 2013 . . . . .	X

# Índice de cuadros

3.1. Clasificación del SCIAN . . . . .	24
3.2. Crecimiento promedio anual del indicador de <i>outsourcing</i> por sector de actividad económica . . . . .	26
4.1. Modalidades de Seguro Social . . . . .	43
4.2. Clasificación por tamaño de patrón en datos abiertos IMSS . . . . .	45
5.1. Trabajadores y masas salariales . . . . .	50
5.2. Resultados de la estimación . . . . .	58
C.1. Identificación de los trabajadores tercerizados . . . . .	XI
C.2. Proporción sobre el total de trabajadores . . . . .	XII
C.3. Transiciones por grupos de trabajadores a grupos de empresas - 2020 . . . . .	XII
C.4. Transiciones por grupos de trabajadores a grupos de empresas - 2020 . . . . .	XIII
C.5. Transiciones por grupos de trabajadores a grupos de empresas - 2020 . . . . .	XIII