



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE DERECHO
CON RVOE DE LA SEP NÚM. 974181 DE FECHA 15/07/1997

**LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA
REFORMA DE SUBCONTRATACIÓN
LABORAL DE 2021: ANÁLISIS DE LA
EJECUTORIA DEL AMPARO EN
REVISIÓN 674/2022**

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRIA EN DERECHO FISCAL

PRESENTA LA

LICENCIADA GRISELDA GONZÁLEZ MÉNDEZ

DIRECTOR DE TESIS

DR. FERNANDO BATISTA JIMÉNEZ

CIUDAD DE MÉXICO, 2026

Introducción

El presente trabajo tiene como eje central el análisis de la ejecutoria 674/2022, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), de la cual deriva la jurisprudencia con registro digital 2027946. El problema jurídico resuelto consistió en determinar si el Decreto publicado el 23 de abril de 2021, mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT), de la Ley del Seguro Social (LSS), de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT), del Código Fiscal de la Federación (CFF) y de otras leyes fiscales, vulneraba derechos fundamentales de la quejosa.

Agradecimientos

A la Universidad Panamericana, por brindarme el espacio académico donde pude aprender y consolidar mis conocimientos en la materia. A sus prestigiados docentes, por compartir con generosidad su experiencia, y disciplina.

A los profesionistas y colegas con quienes he tenido la fortuna de coincidir en mi trayectoria profesional. Cada uno, con sus conocimientos y experiencia, ha contribuido de manera invaluable a la construcción de mi formación

A mis padres, abuelos y a mi hermano por su amor y apoyo incondicional que han sido el pilar sobre el que he sostenido cada uno de mis pasos.

A Kamila, mi hija, cuya sola existencia me alegra la vida y me motiva a una superación integral constante.

A mis amigos, compañeros de tantas etapas de vida, que verdaderamente forman parte de mi familia.

ÍNDICE

Justificación

Planteamiento del problema

Objetivos

Hipótesis

CAPÍTULO PRIMERO

Marco general de la subcontratación en México 8

1.1 Antecedentes y reformas laborales 2009, 2012 y 2021 8

1.1.1 Reforma de 2009 a la Ley del Seguro Social 8

1.1.2 Reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo 10

1.1.3 Reforma de 2021. Decreto del 23 de abril de 2021
..... 11

1.1.3.1 Principales modificaciones en materia laboral y de seguridad
social 13

1.1.3.1.1 Ley Federal del Trabajo 13

1.1.3.1.2 Ley del Seguro Social 14

1.1.3.1.3 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda
para los Trabajadores 15

1.1.3.2 Principales modificaciones en materia fiscal 16

1.1.3.2.1 Código Fiscal de la Federación 16

1.1.3.2.2 Ley del Impuesto sobre la Renta 17

1.1.3.2.3 Ley del Impuesto al Valor Agregado 18

1.2 Contexto internacional y recomendaciones de la OIT 18

1.3 Problemática constitucional derivada de la reforma 19

CAPÍTULO SEGUNDO

Análisis de la Ejecutoria 674/2022 20

2.1 Antecedentes procesales y amparo en revisión 20

2.2 Problema jurídico planteado a la SCJN	22
2.3 Principios constitucionales analizados en la ejecutoria	25
2.3.1 Igualdad y no discriminación	25
2.3.2 Libertad de trabajo	28
2.3.3 Seguridad jurídica	31
2.3.4 Proporcionalidad, razonabilidad y confianza legítima	34
2.3.5 Conclusión del análisis de los agravios de la quejosa	36
2.4 Reglas jurídicas en la ejecutoria	38
2.5 Interacción entre principios y reglas	38
2.6 Conclusión: ¿se emplearon principios o reglas generales del derecho en la ejecutoria 674/2022?	40
2.7 Contenido y relevancia de la jurisprudencia con registro digital 2027946	41

CAPÍTULO TERCERO

Contraste doctrinal, jurisprudencial y de derecho comparado en torno al amparo en revisión 674/2022	43
3.1 Contraste doctrinal	44
3.1.1 Posturas a favor de la reforma y la ejecutoria	44
3.1.2 Posturas críticas o en contra	45
3.2 Evolución jurisprudencial en torno a la reforma de subcontratación y el amparo en revisión 674/2022	46
3.2.1 Jurisprudencia previa	47
3.2.2 Jurisprudencia en el AR 674/2022	47
3.2.3 Jurisprudencia en ejecutorias posteriores	47
3.3 Derecho comparado de la subcontratación	50
3.3.1 España	50
3.3.2 Chile	50

3.3.3 Perú	51
3.3.4 Argentina	51
3.3.5 Brasil	52
3.3.6 Colombia	53
3.3.7 Francia	54
 CAPÍTULO CUARTO	
Discusión crítica y opinión jurídica	55
4.1 Balance de la ejecutoria: principios y reglas	55
4.2 Argumentos a favor del fallo	56
4.3 Argumentos en contra del fallo	57
4.4 Alternativas al fallo	59
4.5 Opinión jurídica	60
 CAPÍTULO QUINTO.	
Conclusiones generales	61
5.1 Síntesis de conclusiones	61
5.2 Aportes de la investigación	65
5.3 Propuesta académica	66
Bibliografía	69

Justificación

La importancia de este estudio radica en que la reforma de 2021 constituyó un cambio estructural en la regulación de la subcontratación laboral en México. El legislador prohibió la subcontratación de personal y únicamente permitió los servicios especializados, bajo condiciones estrictas como el Registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (REPSE) y obligaciones de información ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Estas medidas transformaron de raíz la forma en que operaban miles de empresas, afectaron relaciones laborales previamente consolidadas y plantearon dudas sobre su constitucionalidad.

Planteamiento del problema

El problema central que abordó la Segunda Sala en la ejecutoria 674/2022 fue: determinar, si el Decreto del 23 de abril de 2021 en materia de subcontratación laboral vulnera derechos fundamentales de la quejosa. Esto se traduce en la necesidad de valorar si la prohibición de la subcontratación de personal, junto con la responsabilidad solidaria y el régimen sancionador, constituyen medidas compatibles con la Constitución.

A partir de esta cuestión se desprenden otros interrogantes que guían la presente tesis: ¿En qué medida las disposiciones reformadas responden a la protección del derecho al trabajo digno y la seguridad social? ¿La prohibición de la subcontratación de personal afecta desproporcionadamente la libertad de trabajo y comercio? ¿El régimen de responsabilidad solidaria respeta la seguridad jurídica y el principio de legalidad?

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Determinar si el Decreto del 23 de abril de 2021, validado en la ejecutoria 674/2022, vulnera derechos fundamentales, y analizar la jurisprudencia con registro digital 2027946 a la luz de la doctrina, la jurisprudencia y el derecho comparado.

Objetivos específicos:

- Conocer los antecedentes legislativos de la figura de subcontratación en México (2009, 2012 y 2021).
- Identificar los principios generales de derecho y las reglas contenidas en la ejecutoria que utilizados en el juicio.
- Comparar la decisión de la Segunda Sala en la ejecutoria 674/2022 con doctrina y otros criterios jurisprudenciales.

Hipótesis

La ejecutoria 674/2022 se inclinó hacia los principios de protección al trabajo y de seguridad social, mas que a los principios de libertad del trabajo, igualdad y seguridad jurídica, por lo que resolvió que el Decreto a través del cual se publico la reforma en materia de subcontratación, no era inconstitucional, toda vez que no violaba derechos básicos, además de que fue una reforma necesaria para eliminar abusos, asegurar derechos laborales y ayudar a las finanzas públicas.

CAPÍTULO PRIMERO

Marco general de la subcontratación en México

1.1 Antecedentes y reformas laborales 2009, 2012 y 2021

La subcontratación en México no es una figura reciente, es una práctica vinculada con la flexibilización laboral impulsada a nivel global desde la década de los años ochenta. En el país, adquirió relevancia a partir de los años noventa para reducir costos laborales y fiscales. Sin embargo, su regulación fue hasta 2009 y solo en la Ley del Seguro Social (LSS), lo que permitió prácticas abusivas que afectaron tanto a los trabajadores como a las arcas del estado.

1.1.1 Reforma de 2009 a la Ley del Seguro Social

La reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 9 de julio de 2009 ¹ e introdujo un cambio relevante en la Ley del Seguro Social mediante la adición del artículo 15-A, que estableció por primera vez la figura de la responsabilidad solidaria en materia de subcontratación. El contexto que motivó esta modificación legislativa estuvo marcado por la evasión generalizada de cuotas obrero patronales. Numerosas empresas utilizaron esquemas de subcontratación para registrar a los trabajadores con salarios inferiores a los reales, o incluso los trasladaban a razones sociales con escasa solvencia económica o de plano fantasmas, cuyo único objeto era reducir artificialmente la carga de seguridad social.

Esta práctica afectaba de manera directa a los trabajadores al disminuir sus aportaciones y prestaciones de seguridad social, como lo es el importe de

¹ Decreto por el que se adiciona el artículo 15-A a la Ley del Seguro Social, Diario Oficial de la Federación, 9 de julio de 2009.

sus pensiones, el importe de sus incapacidades, e incluso un crédito para vivienda muy por debajo de lo que le correspondería, también impactó negativamente a las finanzas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Para corregir estos abusos, el artículo 15-A de la LSS dispuso que: cuando un patrón o sujeto obligado contratara servicios o la ejecución de obras con trabajadores que estuvieran bajo la dirección de un tercero (contratista), la contratante de los servicios sería responsable solidario frente al IMSS por las cuotas obrero patronales que correspondieran. Este esquema obligaba al contratante beneficiario del servicio a vigilar el cumplimiento de sus contratistas, pues de lo contrario quedaba expuesto a ser requerido de pago por las obligaciones omitidas del contratista. El objetivo de esta reforma fue crear un mecanismo correctivo que redujera la evasión y garantizara la recaudación de cuotas de seguridad social, cerrando la posibilidad de que los verdaderos empleadores se beneficiaran de simulaciones sin responder ante el IMSS. No obstante, la reforma también presentó limitaciones importantes, toda vez que se limitaba solo al aspecto de seguridad social, sin definir la subcontratación ni incidir en la relación laboral; también generó problemas interpretativos sobre el alcance del término beneficiario y carecía de mecanismos preventivos. Con esta reforma el IMSS encontró un fundamento para exigir obligaciones a las empresas contratantes beneficiarias, pero en la práctica fue muy complicada y frágil su implementación, por lo que los abusos a los trabajadores continuaron y por ende las finanzas públicas por este rubro no incrementaron.

--

1.1.2 Reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo

La segunda reforma en materia de subcontratación se dio con la reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012,² mediante la cual se incorporó de manera expresa la figura de la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo (LFT), a través de los artículos 15-A a 15-D. El artículo 15 A de la citada ley definió la subcontratación laboral como *“aquella por medio de la cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores en beneficio de un contratante, quien fija las tareas y supervisa su desarrollo”*. El legislador estableció tres condiciones para que la subcontratación se considerara lícita: que no abarque la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo; que se justifique por su carácter especializado; y que no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan los trabajadores del contratante. Los artículos 15-B a 15-D fijaron los efectos de incumplimiento: cuando no se cumplieran las condiciones del artículo 15-A, el contratante sería considerado patrón para todos los efectos legales; se impuso la obligación de acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social; y se facultó a las autoridades para sancionar esquemas fraudulentos. Aunque representó un avance normativo, la reforma de 2012 fue objeto de críticas doctrinales por ejemplo los términos carácter especializado y objeto social carecían de definición precisa; no existían mecanismos de control preventivo como registros o padrones; y la responsabilidad del contratante podía limitarse a exigir comprobantes formales. En la práctica, la regulación no detuvo el crecimiento del *outsourcing* ilegal y

² Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012.

los esquemas de simulación persistieron. A continuación, veamos a detalle en que consistieron las reformas de 2021.

1.1.3 Reforma de 2021. Decreto del 23 de abril

Derivado de que la reforma de 2009 y 2012 en materia de subcontratación fue insuficiente para combatir los esquemas de simulación de evasión fiscal y simulación patronal, proteger los derechos laborales fundamentales y atender los compromisos internacionales en materia de derechos laborales, surge la necesidad de una reforma integral en materia de subcontratación.

Algunos investigadores del tema exponen la razón por la cual se decidió regular la subcontratación, a principios de 2021, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social publicó que durante el primer operativo para supervisar el correcto cumplimiento de la LFT realizado en septiembre de 2019 en coordinación con el IMSS, el SAT, la Procuraduría Fiscal, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), se evidenciaron una serie de medidas que han afectado a millones de trabajadores en México, las cuales no les permiten generar antigüedad, ser partícipes del reparto de utilidades, recibir aguinaldo, prima vacacional y ejercer libremente sus derechos colectivos.³

La Reforma en materia de subcontratación laboral de 2021 surge como respuesta a las prácticas indebidas detectadas en el uso de la figura de *outsourcing* en México. Aunque la subcontratación había sido concebida para fomentar la especialización de procesos y aumentar la productividad, en la

³ Ramírez Jorge A, El outsourcing en México, sus nuevos cambios legales y laborales a partir del 2021, en *Revista Iberoamericana de Ciencias*, diciembre de 2021, pp. 86–89. Disponible en: <https://www.reibci.org/publicados/2021/dic/4400222.pdf> [consulta: 19 de mayo de 2025]

práctica derivó en abusos generalizados que precarizaron las condiciones laborales y afectaron la recaudación fiscal.

La exposición de motivos ⁴presentada en la iniciativa reconoce que:

- Más de 4.6 millones de trabajadores estaban contratados mediante subcontratación, muchos de ellos sin seguridad social, sin antigüedad reconocida y sin acceso pleno a prestaciones legales (Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2020).
- Se identificaron esquemas de evasión fiscal que disminuían las contribuciones al IMSS, INFONAVIT y SAT, generando pérdidas millonarias para el Estado mexicano.
- La práctica de registrar a trabajadores de manera reiterada en distintas empresas de subcontratación provocaba la fragmentación de derechos laborales y la disminución artificial de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU).

Ante esta problemática, la reforma busca erradicar los esquemas de simulación laboral, garantizar el cumplimiento de las obligaciones patronales y fiscales, y armonizar la flexibilidad empresarial con la justicia social, en congruencia con los principios constitucionales de trabajo digno y reparto equitativo de la riqueza.

Los objetivos declarados fueron eliminar la subcontratación de personal como práctica generalizada de evasión y precarización, permitir únicamente la subcontratación de servicios especializados u obras especializadas, bajo requisitos estrictos, garantizar los derechos de los trabajadores a través de la responsabilidad solidaria del beneficiario de los servicios especializados,

⁴ Cámara de Diputados, *Iniciativa con proyecto de decreto presentada por el Ejecutivo Federal ante la Cámara de Diputados*, en la *Gaceta Parlamentaria*, año XXIII, núm. 5651-I, 12 de noviembre de 2020. Disponible en: <https://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/nov/20201112-I.pdf> [consulta: 19 de mayo de 2025].

establecer una coordinación entre las autoridades que intervienen en la figura, tales como la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), INFONAVIT, y Servicio de Administración Tributaria (SAT) para identificar posibles incumplimientos o evasiones, fortalecer derechos laborales, incrementar la recaudación y alinear la legislación con compromisos internacionales como el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

1.1.3.1 Principales modificaciones en materia laboral y de seguridad social

1.1.3.1.1 Ley Federal del Trabajo

- Queda prohibida la subcontratación de personal (Reforma al artículo 12 de la LFT).⁵
- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de estos. (Reforma al artículo 13 de la LFT).
- La subcontratación de servicios especializados deberá formalizarse mediante contrato escrito. (Artículo 14 de la LFT).
- Son responsables solidarios las personas físicas o morales que subcontraten servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con un contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. (Artículo 14 de la LFT).
- Aquellas personas físicas o morales que proporcionen servicios de subcontratación deberán contar con un registro ante la Secretaría de

⁵ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de subcontratación, Diario Oficial de la Federación, 23 de abril de 2021.

Trabajo y Previsión Social por lo que deberán de cumplir con ciertos requisitos para quedar inscritas en un padrón que será público y que se encontrará disponible en internet. (Artículo 15 de la LFT).

- Se deroga el régimen de subcontratación laboral (Artículo 15-A de la LFT).
- Para que surta efectos la sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto. (Adición de un tercer párrafo del artículo 41 de la LFT) .
- Se establece una multa de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización a los patrones que no permitan la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento (Artículo 1004-A de la LFT).
- A quien realice subcontratación de personal (intermediario) así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, dicha sanción también será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación. (Artículo 1004-C de la LFT).
- Se derogan los artículos 15-A a 15-D de la LFT.

1.1.3.1.2 Ley del Seguro Social

El artículo 15-A reformo lo siguiente:

- Tratándose de servicios especializados o ejecución de obras especializadas deberán de cumplir con los términos de condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal de Trabajo.

- Se establece como responsables solidarios a las personas físicas o morales que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.
- La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate.
- Se deroga el segundo párrafo del artículo 75 de la LSS que establecía la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo.
- Se establece como infracción no presentar o presentar fuera del plazo legal establecido la información relacionada con los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate. (Artículo 304 A, fracción XXII).
- Se establece una multa equivalente al importe de 500 a 2000 veces al valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) a quien no proporcione la información relacionada con los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate. (Adición de la fracción V al artículo 304-B).

1.1.3.1.3 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

- En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de tres

meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. (Reforma al tercer párrafo del artículo 29 de la LINFONAVIT).

- Las personas físicas o morales que lleven a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate. (Reforma al artículo 29 Bis de la LINFONAVIT).
- Serán responsables solidarios la persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla las obligaciones contenidas en Ley del INFONAVIT, en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones. (Reforma al artículo 29 Bis de la LINFONAVIT).

1.1.3.2 Principales modificaciones en materia fiscal

1.1.3.2.1 Código Fiscal de la Federación

- No se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones realizados por concepto de subcontratación de personal. (Adición del artículo 15-D CFF).
- Es procedente la deducción y acreditamiento cuando correspondan a los pagos o contraprestaciones por subcontratación de servicios o ejecución de obra especializados, previo cumplimiento de los requisitos establecidos. (Adición del artículo 15-D CFF.)
- Son responsables solidarios las personas morales o personas físicas, que reciban servicios o contraten obras, por las contribuciones que se

hubieran causado a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio. (Adición de la fracción XVI al artículo 26 CFF).

- Se establece como sanción una multa de \$150,000.00 a \$300,000.00, para el contratista que no cumpla con la obligación de entregar a un contratante la información y documentación a que se refieren los artículos 27, fracción V, tercer párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 5, fracción II, segundo párrafo de la Ley del Impuesto al Valor Agregado. (Adición de la fracción XLV al artículo 81, así como la fracción XLI al artículo 82 del CFF).
- Se considerará defraudación fiscal calificada utilizar esquemas simulados de prestación de servicios especializados, ejecución de obras especializadas o realizar la subcontratación de personal. (Adición del inciso i) al artículo 108 del CFF).

1.1.3.2.2 Ley del Impuesto sobre la Renta

- Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas, se establece como requisito de las deducciones que el contratante deberá verificar que la autorización emitida por la copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que le hayan proporcionado el servicio o ejecutado la obra correspondiente, de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como del pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (Adición de un tercer párrafo a la fracción V, del artículo 27 de la LISR).

1.1.3.2.3 Ley del Impuesto al Valor Agregado

- Se deroga el supuesto de retención contemplado en la fracción IV del artículo 1- A, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.
- No será acreditable el impuesto que se traslade por los servicios de subcontratación de personal, si no corresponde a un contratista autorizado. (Adición de un tercer párrafo al artículo 4).
- Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas, se establece como requisito para el acreditamiento del IVA que el contratante deberá verificar que el contratista cuente con el registro vigente emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asimismo debe obtener copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado. (Adición de un segundo párrafo a la fracción II del artículo 5).

1.2 Contexto internacional y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo

Si bien, no existió un mandato internacional que obligara a prohibir la subcontratación, es importante recordar que México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). En este sentido, la OIT a través del Convenio 181⁶ (cabe precisar que México no ha ratificado, de ahí que

⁶ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 181 sobre agencias de empleo privadas, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 [consulta: 19 mayo de 2025].

no le resulte obligatorio) recomendó regular eficazmente las relaciones triangulares o con agencias de empleo, estableciendo un marco jurídico para autorizar, supervisar y responsabilizar a estas agencias, evitando que cobren comisiones a los trabajadores que acuden a ellas poniendo controles como licencias y certificaciones.

De igual forma, la OIT, a través de la recomendación 198⁷ insto a sus miembros a formular una política nacional acorde a su legislación laboral, que proteja los derechos de los trabajadores, en donde la relación de trabajo se determine por los hechos, no por la denominación que le den, reconociendo siempre cuando existe subordinación, previniendo y sancionando la simulación.

Por su parte, la OCDE ha impulsado buenas prácticas antievasión, que aunque ninguna se relaciona directamente con la subcontratación, las 4 principales directrices de la Base Erosion and Profit Shifting (agenda BEPS), se ven reflejadas en el contenido de la reforma de 2021, permitir exclusivamente la subcontratación de servicios especializados, implementar un registro público de este tipo de proveedores, y en la parte fiscal condicionar deducciones y acreditamientos a que el servicio sea especializado, que el proveedor este registrado en REPSE y a que el contratante obtenga del contratista, los CFDI de nóminas, declaraciones del entero de retenciones y los pagos al IMSS e INFONAVIT.

1.3 Problemática constitucional derivada de la reforma

La reforma abrió un debate constitucional sobre su compatibilidad con principios fundamentales: libertad de trabajo igualdad y no discriminación,

⁷ Organización Internacional del Trabajo, Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, 2006, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument [consulta 19 de mayo de 2025].

certeza y seguridad jurídica y confianza legítima. Críticos señalaron restricciones desproporcionadas, desigualdades indirectas y conceptos vagos; defensores argumentaron que las medidas eran necesarias para erradicar la simulación. La SCJN, en la ejecutoria 674/2022, validó la constitucionalidad de la reforma al ponderar la protección de los derechos laborales y de seguridad social sobre las libertades empresariales.

CAPÍTULO SEGUNDO

Análisis de la Ejecutoria 674/2022.

2.1 Antecedentes procesales y amparo en revisión

El Amparo en Revisión 674/2022 tiene su origen en la impugnación promovida por la sociedad de solidaridad social Nazur Servicios Profesionales en contra del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, mediante el cual se reformaron diversas disposiciones en materia de subcontratación en LFT, la LSS, LINFONAVIT, CFF, LISR, LIVA.⁸

La demanda de amparo indirecto fue presentada el 7 de junio de 2021 ante el Juzgado Octavo de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México, radicándose bajo el expediente 2307/2021. En ella, la quejosa señaló como actos reclamados, en lo que interesa: a) al Congreso de la Unión, la discusión, aprobación y expedición del Decreto; b) al Presidente de la República, su promulgación y expedición; y c) a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Infonavit, la posible ejecución del multicitado Decreto.

En los conceptos de violación, la parte quejosa sostuvo, que la prohibición de la subcontratación prevista en el artículo 12 de la LFT restringe

⁸ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de subcontratación. Diario Oficial de la Federación, 23 de abril de 2021.

indebidamente la libertad de trabajo, que la regulación de los servicios especializados y la responsabilidad solidaria a cargo del beneficiario del servicio vulneran los derechos de igualdad, libertad de trabajo, seguridad jurídica y confianza legítima.⁹ Asimismo, sostuvo que la negación o cancelación, en cualquier tiempo, del registro en REPSE por el incumplimiento de requisitos legales es excesiva y desproporcional, en detrimento de la seguridad jurídica. De igual forma, se dolió de que las reformas impugnadas vulneran el principio de confianza legítima en conexión con la seguridad jurídica, al modificar de manera abrupta el marco normativo bajo el cual venía operando la quejosa; a su juicio, la prohibición general carecía de justificación válida y razonable, y la regulación debió introducirse de forma progresiva para no generar incertidumbre. Finalmente, argumentó que se transgredió el principio confianza legítima en los actos administrativos, al tornarse más restrictivas y onerosas las condiciones para desarrollar su actividad económica, con afectación correlativa a su seguridad jurídica.

El 25 de mayo de 2022, la Jueza de Distrito dictó sentencia en la que sobreseyó parcialmente la demanda y negó el amparo en lo principal, al considerar que las disposiciones impugnadas eran constitucionales por responder a un fin legítimo de interés público: erradicar los abusos derivados de la subcontratación y proteger los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras.

Inconforme, la quejosa interpuso recurso de revisión, radicado ante el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito con el número 102/2022. Dicho órgano confirmó parcialmente la decisión y determinó

⁹ Ley Federal del Trabajo. Texto vigente al 23 de abril de 2021.

remitir el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al subsistir un problema de constitucionalidad con repercusión general.

La Segunda Sala de la SCJN, con ponencia de la Ministra Loretta Ortiz, atrajo el caso bajo el expediente 674/2022 y, en sesión pública del 5 de julio de 2023, resolvió por unanimidad de votos negar el amparo y confirmar la validez del régimen jurídico derivado de la reforma de 2021. La ejecutoria constituyó la base de la jurisprudencia identificada con el registro digital 2027946, relativa a la constitucionalidad de la responsabilidad solidaria en materia de subcontratación laboral.¹⁰

Este camino procesal evidencia la relevancia constitucional del caso, pues trascendió la situación particular de la quejosa y se constituyó en un precedente de alcance general sobre la compatibilidad del modelo mexicano de subcontratación con los principios y derechos reconocidos en la Constitución.

2.2 Problema jurídico planteado a la SCJN

El problema jurídico sometido a la consideración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo en Revisión 674/2022 consistió en determinar si resultaban constitucionales los artículos 12, 13, 14, 15 y 41 de la Ley Federal del Trabajo; 15-A de la Ley del Seguro Social; 29, párrafo tercero y 29-Bis de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; así como los artículos Primero, Tercero, Cuarto, Quinto y Sexto transitorios publicados el 23 de abril de 2021. La parte quejosa, Nazur Servicios Profesionales, formuló una serie de agravios en contra

¹⁰ Registro digital **2027946**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2991 (Segunda Sala).

del nuevo régimen de subcontratación, cuestionando su constitucionalidad desde diversos ángulos.

En primer término, impugnó el artículo 12 de la LFT, que prohíbe la subcontratación de personal. A su juicio, esta prohibición absoluta vulneraba el derecho a la libertad de trabajo y de comercio reconocido en el artículo 5 constitucional, pues anulaba de manera definitiva su objeto social que es proporcionar servicios de suministro de personal a terceros e impedía continuar en el mercado. Según la quejosa, esta medida configuraba una restricción desproporcionada, al optar por una prohibición general en lugar de una regulación específica.

En segundo lugar, impugnó el artículo 13 de la LFT, al considerar que los conceptos de objeto social y actividad económica preponderante, empleados para delimitar la subcontratación de servicios especializados, eran indeterminados y contrarios al principio de seguridad jurídica. A su juicio, la falta de precisión en estos términos dejaba en manos de la autoridad administrativa y de los órganos jurisdiccionales una discrecionalidad excesiva, lo que contravenía la exigencia de certeza normativa.

En tercer lugar, cuestionó los artículos 14 de la LFT, 15-A de la LSS y 29-Bis de la Ley del INFONAVIT, que establecieron la figura de la responsabilidad solidaria del beneficiario de los servicios especializados frente al incumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social y de vivienda por parte del contratista. La quejosa sostuvo que esta obligación era inconstitucional, pues contradecía el principio de responsabilidad personal en materia de obligaciones previsto en el artículo 16 constitucional. Consideró que imponer a un tercero que no es patrón de los trabajadores la obligación de responder solidariamente por cuotas obrero patronales o aportaciones de vivienda implicaba una carga desmedida e injustificada.

En cuarto lugar, impugnó el artículo 15 de la LFT y los artículos transitorios del Decreto, al considerar que la obligación de inscribirse en el padrón público de prestadores de servicios especializados u obras especializadas (REPSE) constituía un requisito excesivo y discriminatorio que restringía el libre ejercicio de la actividad económica. Argumentó también que la posibilidad de cancelar el registro en cualquier momento resultaba arbitraria y violatoria del principio de tipicidad, pues no precisaba de manera clara los supuestos de cancelación ni garantizaba plenamente el derecho de audiencia.

Finalmente, alegó la violación al principio de confianza legítima, señaló que, tras la reforma de 2012 que reguló la subcontratación en los artículos 15-A a 15-D de la LFT, las empresas habían construido sus operaciones en un marco normativo tolerado y reconocido por el legislador. Por ello, consideró que la reforma de 2021, al prohibir de manera absoluta la subcontratación de personal, rompió injustificadamente la continuidad del orden jurídico y desconoció las expectativas legítimas generadas, contraviniendo la prohibición de retroactividad en perjuicio de derechos adquiridos conforme al artículo 14 constitucional.

En síntesis, el problema jurídico planteado ante la SCJN consistió en determinar si la prohibición de la subcontratación de personal, la delimitación de los servicios especializados, la imposición de la responsabilidad solidaria y el registro en el REPSE son medidas válidas y proporcionales orientadas a proteger derechos laborales y de seguridad social, o si, por el contrario, implicaban restricciones desproporcionadas a los principios constitucionales de igualdad, libertad de trabajo, seguridad jurídica y confianza legítima. La Segunda Sala resolvió por unanimidad de votos confirmar la constitucionalidad de las disposiciones impugnadas y, en consecuencia, negó el amparo a la parte quejosa. La resolución tuvo un alcance trascendental, pues no solo definió la

situación jurídica de la empresa promovente, sino que estableció un precedente general sobre la validez del modelo de subcontratación en México.

2.3 Principios constitucionales analizados en la ejecutoria

La ejecutoria dictada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo en Revisión 674/2022 constituye un referente fundamental para el estudio de los principios constitucionales que en ella fueron invocados, ponderados y aplicados. En particular, el análisis judicial se centró en cuatro ejes: igualdad y no discriminación, libertad de trabajo, certeza y seguridad jurídica, así como confianza legítima. Cada uno de estos principios se vio tensionado frente a los fines colectivos perseguidos por el legislador con la reforma laboral de 2021, orientada a erradicar los abusos en la subcontratación y garantizar los derechos de las personas trabajadoras. La revisión detallada de cómo la Corte abordó cada principio, de los criterios de escrutinio empleados y de su congruencia con estándares nacionales e internacionales, resulta indispensable para comprender la lógica argumentativa del fallo y sus alcances en la configuración del nuevo modelo regulatorio de subcontratación en México.

2.3.1 Igualdad y no discriminación

El principio de igualdad y no discriminación constituye uno de los pilares del constitucionalismo contemporáneo. En el orden jurídico mexicano, se encuentra previsto en el artículo 1 de la Constitución,¹¹ que prohíbe toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. En el ámbito

¹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente, artículo 1.

internacional, este principio se reconoce en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ¹² y en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ¹³ ambos instrumentos obligatorios para México.

Doctrinalmente, la igualdad se entiende tanto en un plano formal tratar igual a quienes están en la misma situación, como en un plano material o sustantivo, que exige acciones diferenciadas cuando las circunstancias así lo requieren para corregir desigualdades estructurales. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el principio de igualdad no admite distinciones arbitrarias, pero sí permite tratos diferenciados cuando estos persiguen fines constitucionalmente válidos y son proporcionales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha construido un marco de análisis en materia de igualdad que descansa en la aplicación de test de escrutinio. Cuando la distinción normativa se basa en categorías sospechosas (como género, origen étnico o condición social), la Corte aplica un escrutinio estricto que exige al legislador justificar de manera reforzada la medida.¹⁴ En casos donde no se involucran categorías sospechosas, la revisión suele ser de escrutinio ordinario, en el que basta con que exista una justificación razonable y no arbitraria.

En el amparo en revisión que dio origen a la ejecutoria, la quejosa alegó que la prohibición de la subcontratación de personal y el permitir exclusivamente la subcontratación de Servicios especializados o la ejecución de obra especializada generaban un trato desigual entre empresas. Según su

¹² Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 24

¹³ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 26.

¹⁴ Registro digital **2003250**, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, T. XIX, Abril de 2013, Tomo 1, página 958. (Primera Sala)

planteamiento, las empresas con objeto social amplio o con múltiples actividades económicas enfrentaban mayores restricciones para subcontratar, mientras que aquellas con objeto social reducido tenían más flexibilidad, lo que configuraba una discriminación indirecta. La Segunda Sala, sin embargo, resolvió que la norma no establecía categorías sospechosas ni generaba un trato desigual prohibido, pues la prohibición y las limitaciones aplicaban de manera general a todas las empresas. La SCJN consideró que las diferencias en el impacto económico de la norma derivaban de las características propias de cada empresa y no de una distinción normativa arbitraria. Por ello, aplicó un escrutinio ordinario, concluyendo que la medida era válida al perseguir un fin legítimo: proteger derechos laborales y de seguridad social frente a esquemas abusivos de subcontratación.

La decisión de la Segunda Sala puede ser cuestionada desde la óptica de la igualdad material. Si bien la norma es formalmente general, sus efectos no son neutrales: empresas con mayor diversificación en su objeto social quedaron en una posición desventajosa frente a aquellas de actividad limitada. En este sentido, pudo haberse aplicado un escrutinio intermedio o estricto, para analizar si la prohibición absoluta de la subcontratación era la medida menos restrictiva. Además, en el plano internacional, el artículo 24 de la Convención Americana exige garantizar una protección igualitaria ante la ley, lo cual no solo implica prohibir discriminaciones formales, sino también evitar regulaciones que produzcan efectos desproporcionados. Bajo este estándar, el análisis de la SCJN podría considerarse insuficiente, al no valorar los impactos diferenciados que la reforma generó en ciertos sectores productivos. No obstante, el argumento de la SCJN encuentra respaldo en la doctrina que considera que no toda desigualdad de hecho constituye una desigualdad jurídica, y que el legislador goza de un

margen de configuración amplio en materia económica y laboral siempre que no se afecten derechos fundamentales de manera directa y arbitraria.

El principio de igualdad y no discriminación fue central en los agravios de la quejosa, pero la SCJN optó por un análisis de igualdad formal y aplicó un escrutinio ordinario, validando la prohibición de la subcontratación. Si bien el fallo privilegió la protección colectiva de los trabajadores sobre la libertad empresarial, deja abierta la discusión académica sobre si la medida debió analizarse con un estándar más riguroso, a la luz de la igualdad material y de los compromisos internacionales en derechos humanos.

2.3.2 Libertad de trabajo

El artículo 5 de la CPEUM reconoce a toda persona la facultad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre que sea lícito. Sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia han sostenido que este derecho no es absoluto, sino que admite limitaciones razonables cuando éstas buscan proteger derechos de terceros o intereses colectivos superiores.

En el caso concreto, la quejosa argumentó que la prohibición de subcontratar personal restringía de manera desproporcionada su libertad de trabajo, pues limitaba su objeto social que es el suministro de personal permanente y ponía en riesgo su modelo de negocios.

La Segunda Sala de la SCJN, sin embargo, determinó que la regulación impugnada no constituye una prohibición absoluta ni arbitraria. Por el contrario, el legislador estableció una modalidad legítima: prohíbe la subcontratación de personal, pero se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras específicas, siempre que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del beneficiario, y que el contratista esté inscrito en el padrón público de la STPS. De esta forma, la libertad de

trabajo no desaparece, sino que se reconduce bajo un esquema que busca proteger los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, así como salvaguardar las finanzas públicas.

La Segunda Sala aplicó un test de proporcionalidad ordinario, al no involucrar la medida una categoría sospechosa ni una afectación central a un derecho humano y concluyó que la finalidad de la restricción es constitucionalmente válida, pues persigue erradicar esquemas de evasión laboral y fiscal; la medida es idónea, porque el régimen previo de 2009, 2012 y 2015 resultó insuficiente para combatir la simulación y el fraude en la subcontratación; la medida es necesaria, ya que no existían medios alternativos menos lesivos que garantizaran con la misma eficacia la protección de los derechos laborales; y la medida es proporcional en sentido estricto, pues los beneficios sociales como lo son la protección de trabajadores y recaudación fiscal de impuestos federales y cuotas de seguridad social superan las desventajas económicas que puede experimentar la parte quejosa.

En apoyo de su decisión, la Segunda Sala reiteró lo sostenido en la jurisprudencia P./J. 28/99, en la que se reconoció que la libertad de trabajo no es absoluta, sino que debe entenderse a la luz de los principios fundamentales que la rigen, como la justicia social y la protección de derechos de terceros.¹⁵

En su decisión, la Segunda Sala de la SCJN concluyó que las disposiciones impugnadas (artículos 12 y 13 de la LFT) son constitucionales, ya que no prohíben de manera absoluta la subcontratación, sino que la restringen a supuestos específicos de servicios especializados. Bajo esta lógica, la Sala sostuvo que la limitación es razonable y proporcional, porque asegura la

¹⁵ Registro digital **194152**, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, J IX, Abril de 1999, p. 260, (Pleno)

protección de los derechos laborales y de seguridad social, al tiempo que combate la evasión fiscal y la simulación contractual.

No obstante, esta conclusión plantea puntos de debate. En primer lugar, la Sala adoptó un test de proporcionalidad ordinario, desestimando que se tratara de una afectación central al derecho fundamental a la libertad de trabajo. Esta decisión es criticable, pues la prohibición de la subcontratación de personal en general sí incide de forma intensa en la libertad de ejercicio profesional y empresarial de quienes tenían como objeto social el suministro de personal. Al reducir la subcontratación únicamente a supuestos de especialización, la medida legislativa transformó de manera drástica un sector económico completo, lo que podría considerarse una restricción central y no periférica al derecho protegido por el artículo 5 de la CPEUM.¹⁶

En segundo lugar, la Sala consideró que las desventajas económicas de la quejosa no superan los beneficios sociales de la reforma. No obstante, la sentencia no profundiza en los efectos colaterales de la prohibición sobre la competencia económica, la innovación de modelos de negocio ni la pluralidad de formas de organización productiva. El fallo parte de una visión proteccionista del trabajador y del interés fiscal del Estado, pero deja de lado la dimensión del derecho a la libertad de empresa y de comercio como motores de desarrollo económico.

Finalmente, la doctrina crítica ha señalado que la reforma es ambigua e inconsistente: primero prohíbe la subcontratación de personal, pero luego la permite bajo condiciones imprecisas, lo que genera un margen de discrecionalidad administrativa que afecta la seguridad jurídica. Además, el

¹⁶ Becerra, Hugo, *Inconstitucionalidad de la Reforma 2021*, Instituto Mexicano de Amparo, 2021 pp. 41-46.

concepto de “especializado” es incierto y dependiente de interpretaciones subjetivas, lo que abre espacio a trato desigual entre empresas. Desde esta perspectiva, la decisión de la Segunda Sala pudo haber subestimado la intensidad de la afectación, aplicando un escrutinio ordinario cuando, por el alcance estructural de la reforma, lo correcto hubiera sido un análisis más estricto.

En suma, la decisión de la Segunda Sala refuerza una tendencia jurisprudencial que entiende la libertad de trabajo como un derecho relativo y modulable, condicionado a la justicia social y a la protección de derechos colectivos.

2.3.3 Seguridad jurídica

La seguridad jurídica, entendida como certeza y previsibilidad en la actuación de las autoridades y en la aplicación de la ley, se deriva de los artículos 14 y 16 constitucionales. En el amparo en revisión 674/2022, la quejosa articuló diversos argumentos en torno a que la reforma de 2021 vulneraba este principio, particularmente en tres ámbitos: la responsabilidad solidaria, la definición de servicios especializados y la cancelación del registro REPSE.

La parte quejosa alegó que la figura de la responsabilidad solidaria prevista en los artículos 13 de la LFT y 15-A de la Ley del Seguro Social contravenía la responsabilidad personal, pues obligaba a terceros, es decir, a los contratantes a responder por obligaciones laborales y de seguridad social que no contrajeron directamente. Tal previsión, sostuvo, creaba incertidumbre y desincentivaba la contratación de servicios especializados.

La Segunda Sala desestimó este planteamiento. Consideró que la responsabilidad solidaria es un mecanismo legítimo y constitucionalmente

válido, en tanto persigue garantizar que los trabajadores reciban íntegramente sus derechos laborales y de seguridad social, y que el Estado recaude las cuotas y contribuciones que le corresponden. Retomó su jurisprudencia previa sobre la constitucionalidad de la responsabilidad solidaria en materia de seguridad social.¹⁷

Sobre este tema de la responsabilidad solidaria, el sector empresarial opino que el traslado de funciones de fiscalización al sector privado, convirtió al contratante en fiscalizador de su proveedor, al obligarlo a verificar que este cumpla con todas sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social, bajo pena de ser solidariamente responsable. Esta carga se percibe como ajena a la función empresarial y como una intromisión del Estado en las relaciones entre particulares. Asimismo, argumentaron que la responsabilidad solidaria genera contingencias difíciles de controlar, ya que una empresa puede verse obligada a responder por obligaciones que no contrajeron directamente. Esto incrementa el costo de contratar servicios especializados y genera incertidumbre jurídica sobre los alcances de la figura.

La responsabilidad solidaria también impacta en la competitividad y costos operativos, toda vez que para evitar riesgos de deducibilidad fiscal y de responsabilidad solidaria, las empresas deben implementar controles internos costosos, como auditorías periódicas y monitoreo constante del cumplimiento del contratista. Ello encarece la operación y puede reducir la competitividad frente a otros países donde la subcontratación está regulada pero no prohibida.

Efecto inhibitor en la subcontratación lícita. Algunos sectores industriales destacaron que, en lugar de fomentar la subcontratación especializada lícita, la responsabilidad solidaria podría provocar que empresas

¹⁷ Registro digital **162923** *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época J XXXIII, Febrero de 2011, página 652(Segunda Sala)

se abstengan de contratar proveedores externos por temor al riesgo solidario, integrando actividades que antes externalizaban, lo cual no siempre es eficiente ni sostenible.¹⁸

Las cámaras empresariales advirtieron que la carga de supervisión afecta con mayor intensidad a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que carecen de recursos para verificar de forma exhaustiva el cumplimiento.

Otro de los agravios planteados fue la imprecisión de los conceptos normativos. La quejosa sostuvo que la LFT no define con claridad qué debe entenderse por “servicios especializados” o “ejecución de obras especializadas”, lo que genera un amplio margen de discrecionalidad administrativa y, en consecuencia, incertidumbre jurídica.

La Segunda Sala resolvió que los artículos 12 y 13 de la LFT ofrecen parámetros suficientes para identificar los servicios especializados, al establecer que estos no deben formar parte ni del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria. A juicio de la Segunda Sala, estas referencias son objetivas, comprensibles y verificables, de modo que la alegada violación al principio de certeza normativa debía descartarse.

Sin embargo, Hugo Becerra Arriaga califica esta regulación como ambigua y contradictoria, pues simultáneamente prohíbe y permite la subcontratación bajo condiciones indefinidas. El concepto de “especializado”, sostiene, no tiene contornos claros y abre espacio a interpretaciones subjetivas por parte de la autoridad, lo que afecta el principio de seguridad jurídica.¹⁹

La quejosa también impugnó las disposiciones que facultan a la STPS para cancelar el REPSE. Alegó que estas normas eran excesivas, generaban

¹⁸ Roel Hernández, “Reforma en materia de subcontratación: las dudas que no se han despejado”, en *El Financiero*, 27 de agosto 2021.

¹⁹ Becerra, Hugo, *óp. cit.*, pp. 52-53.

incertidumbre y conferirían a la autoridad un margen amplio de discrecionalidad, contrario al principio de seguridad jurídica.

La Segunda Sala resolvió que la facultad de cancelación es razonable y constitucional, en tanto está vinculada al cumplimiento de obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social. Bajo este criterio, el REPSE actúa como un filtro de legalidad, garantizando que únicamente permanezcan registradas aquellas empresas que respetan íntegramente el marco jurídico.

No obstante, desde la perspectiva doctrinal y sobre todo empresarial se cuestiona la suficiencia de los procedimientos de cancelación para asegurar un debido proceso.

En conclusión, mientras que la Segunda Sala adoptó una visión flexible del principio de seguridad jurídica, considerando suficiente las razones de protección de los derechos de los trabajadores para imponer cargas a terceros como lo es la responsabilidad solidaria, la claridad mínima de los conceptos legales y la razonabilidad de los mecanismos de control, la doctrina crítica observa que la reforma de 2021 genera un escenario de incertidumbre normativa y administrativa. Esta tensión refleja la pugna entre una interpretación judicial que privilegia la eficacia de la regulación en defensa de los derechos laborales, y una posición doctrinal que enfatiza la necesidad de precisión normativa y limitativa.

2.3.4 Proporcionalidad, razonabilidad y confianza legítima

Finalmente, la quejosa sostuvo que la reforma de 2021 carecía de proporcionalidad y desconocía el principio de confianza legítima, al modificar abruptamente un marco normativo que desde 2012 permitía la subcontratación bajo condiciones específicas. Argumentó que las empresas habían estructurado sus modelos de negocio con base en esa regulación, por lo que la prohibición

general constituía una medida desproporcionada frente al objetivo de combatir la evasión laboral.

La Segunda Sala de la SCJN desestimó este planteamiento. Señaló que el principio de confianza legítima no impide al legislador modificar los regímenes jurídicos previamente autorizados, siempre que existan razones constitucionalmente válidas para hacerlo. En este caso, la finalidad de proteger los derechos laborales y de seguridad social y salvaguardar la hacienda pública resultaba suficiente para justificar la medida. Además, destacó que la reforma incluyó un periodo transitorio, lo que permitió a las empresas adaptar gradualmente sus operaciones.

Desde la doctrina, esta interpretación ha recibido críticas. Becerra Arriaga advierte que la prohibición basada en el objeto social genera un efecto de sobre-inclusión, pues impide subcontrataciones lícitas y necesarias, incurriendo en una sobrerregulación que afecta la seguridad jurídica y sostiene que la responsabilidad solidaria y el reforzamiento de la fiscalización hubieran bastado para asegurar el cumplimiento, sin necesidad de una prohibición absoluta.²⁰

La COPARMEX también manifestó preocupación, al advertir que la reforma dejó en la incertidumbre a 3.1 millones de trabajadores, pues modificó de manera abrupta un marco legal vigente por casi una década. La confederación coincidió en la necesidad de frenar los abusos, pero cuestionó que la prohibición general y la responsabilidad solidaria afectaran la confianza legítima de las empresas que operaban conforme a la ley desde 2012. A su juicio, este cambio repentino comprometía empleos formales al no otorgar a las compañías la certeza suficiente para reorganizar sus estructuras productivas.

²⁰ *Ibidem* pp. 47-49.

En este sentido, la decisión de la Segunda Sala en el amparo en revisión 674/2022 fue congruente con su propia jurisprudencia previa. En la tesis 2a./J. 4/2020 (10a.), registro digital 2021455,²¹ la Corte estableció que la confianza legítima no puede invocarse para congelar el derecho frente a actos legislativos, pues ello equivaldría a inmovilizar el orden jurídico e impedir que el legislador ajuste las normas a las cambiantes necesidades sociales, políticas y económicas. Bajo esta lógica, el tribunal concluyó que no existe un derecho constitucionalmente tutelado para que un régimen normativo permanezca inalterable, especialmente cuando la modificación persigue fines de interés público como la protección de los derechos laborales y de la seguridad social.

El examen de proporcionalidad realizado por la Segunda Sala validó la reforma como legítima, idónea, necesaria y proporcional, priorizando la protección de derechos sociales. Sin embargo, la crítica doctrinal y empresarial destaca que la medida desconoció la confianza legítima de las empresas que actuaban conforme a la ley y generó un impacto severo en la libertad de empresa y en la seguridad jurídica. La tensión se encuentra en el estándar de control aplicado:

La Corte usó un escrutinio ordinario, mientras que diversas voces sostienen que correspondía un examen estricto, acorde con la magnitud del cambio estructural.

2.3.5 Conclusión del análisis de los agravios de la quejosa

El examen de los argumentos de la quejosa permite advertir que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adoptó una posición sistemáticamente deferente al legislador. Frente a los cuestionamientos

²¹ Registro digital **2021455**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, J 74, Enero de 2020, Tomo I, página 869, (Segunda Sala)

relativos a la igualdad y no discriminación, la libertad de trabajo, la seguridad jurídica y la proporcionalidad y confianza legítima, el tribunal concluyó que las medidas impugnadas no vulneran derechos fundamentales, sino que constituyen restricciones válidas y razonables en un Estado constitucional orientado a la protección de los derechos sociales.

La Sala resaltó que la reforma de 2021 persigue fines constitucionalmente legítimos: combatir prácticas de evasión laboral y fiscal, garantizar la afiliación plena de los trabajadores al régimen de seguridad social y fortalecer la hacienda pública. Bajo esta lógica, los límites impuestos a la subcontratación como prohibición de esta y solo permitir la subcontratación de servicios especializados que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante, la imposición de la responsabilidad solidaria en la LFT, LSS, CFF, se consideraron idóneos, necesarios y proporcionales, aunque se reconoció que implican ajustes significativos para las empresas.

Sin embargo, desde la doctrina crítica y la perspectiva empresarial, se advierte que el razonamiento judicial omitió ponderar adecuadamente los efectos prácticos de la reforma sobre la libertad de empresa, la seguridad jurídica y la confianza legítima, toda vez que el diseño normativo recurre a soluciones extremas como la prohibición general y responsabilidad solidaria en lugar de optar por mecanismos regulatorios menos restrictivos, como sucede en otros países como España, Chile y Perú.

En síntesis, mientras que para la Segunda Sala los agravios carecían de fundamento y la reforma se inscribe en el marco de la Constitución, para la doctrina y el sector empresarial los cambios introducen un escenario de incertidumbre normativa y económica que afecta la competitividad y plantea dudas sobre la suficiencia de los parámetros de proporcionalidad aplicados en la ejecutoria 674/2022.

2.4 Reglas jurídicas en la ejecutoria

La ejecutoria del amparo en revisión 674/2022 no solo se sustenta en principios, sino también en reglas jurídicas que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación identificó y aplicó. Entre ellas destacan: la prohibición de la subcontratación de personal contenida en el artículo 12 de la LFT; la excepción a la subcontratación de servicios especializados o ejecución de obra especializada regulado en el artículo 13 de la misma ley; la formalización mediante contrato escrito prevista en el artículo 14 de la LFT; el registro obligatorio de las prestadoras de servicios especializados ante la STPS exigido por el artículo 15; y la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 14, párrafo segundo, de la LFT, en el artículo 15-A de la LSS y en el artículo 29-Bis de la LINFONAVIT.

Estas disposiciones tienen naturaleza normativa estricta: establecen supuestos de hecho y consecuencias jurídicas obligatorias. En la terminología de Ronald Dworkin, se trata de reglas, cuya aplicación es dicotómica: o bien se cumplen o bien se infringen, sin admitir ponderación intermedia.²²

2.5 Interacción entre principios y reglas

La ejecutoria no se limita a aplicar reglas aisladas; las interpreta y legitima a la luz de principios constitucionales. Así, el principio de igualdad y no discriminación del artículo 1 constitucional se vincula con las reglas de los artículos 12 y 13 de la LFT. La Corte concluyó que la distinción normativa no es discriminatoria, sino una diferenciación razonable destinada a proteger derechos sociales y a combatir esquemas fraudulentos.

El principio de libertad de trabajo, previsto en el artículo 5 de la CPEUM, se articula con la prohibición de la subcontratación de personal. Para

²² Dworkin, Ronald. *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel, 1977, p. 72.

validar esta restricción, la Segunda Sala aplicó un test de proporcionalidad ordinario, verificando la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida.

La seguridad jurídica, derivada de los artículos 14 y 16 constitucionales, se vincula con las reglas sobre el registro en REPSE, responsabilidad solidaria y definición de servicios especializados. Aunque la quejosa alegó que las normas eran imprecisas, la Segunda Sala consideró que la ley no tiene la obligación de definir cada vocablo empleado, criterio que ya había sido sostenido en jurisprudencia anterior.

Finalmente, el principio de confianza legítima se analiza en relación con los artículos transitorios de la reforma. La Segunda Sala sostuvo que, al prever plazos de adaptación y mecanismos de transición, la norma no vulneraba expectativas legítimas de estabilidad normativa.

Esta interacción refleja lo que Robert Alexy describe como la diferencia entre reglas y principios: las reglas son mandatos definitivos que se aplican en la forma de todo o nada, mientras que los principios son mandatos de optimización cuya aplicación depende de ponderación.²³

²³ Alexy, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 86. Disponible en <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>

2.6 Conclusión: ¿se emplearon principios o reglas generales del derecho en la ejecutoria 674/2022?

El análisis de la ejecutoria permite sostener que el fallo no se construye exclusivamente sobre principios generales del derecho ni únicamente sobre reglas, sino en una combinación operativa de ambos.

En efecto, las reglas jurídicas delimitan con precisión los supuestos de hecho y las consecuencias normativas (prohibición de subcontratación, registro obligatorio, responsabilidad solidaria). Los principios constitucionales, por su parte, actúan como parámetros de validez y justificación (igualdad, libertad de trabajo, seguridad jurídica, confianza legítima).

Desde la perspectiva de Dworkin, la Suprema Corte aplica principios para legitimar las reglas, evitando que estas se interpreten de manera arbitraria. A su vez, desde la teoría de Alexy, la sentencia realiza un juicio de proporcionalidad en el que los principios constitucionales funcionan como criterios de corrección y de ponderación frente a las reglas legales.

En consecuencia, la ejecutoria se apoya primordialmente en reglas jurídicas, pero estas se encuentran interpretadas y validadas bajo principios constitucionales. El precedente, por tanto, no puede clasificarse de manera rígida como principio general del derecho, sino como un caso paradigmático de interacción entre principios y reglas, en el que los primeros sostienen y otorgan legitimidad a los segundos.

2.7 Contenido y relevancia de la jurisprudencia con registro digital 2027946

El Amparo en Revisión 674/2022 dio origen a la jurisprudencia con registro digital 2027946, emitida por la Segunda Sala de la SCJN, bajo el rubro: “Subcontratación laboral. La responsabilidad solidaria que se atribuye a los beneficiarios de los servicios de subcontratación en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social no contraviene los principios de certeza y de seguridad jurídica”.

La jurisprudencia afirma que la responsabilidad solidaria prevista en la reforma de 2021 no transgrede los principios de certeza y seguridad jurídica. La SCJN argumentó que: el marco normativo establece parámetros claros para que los beneficiarios de los servicios especializados conozcan las obligaciones vinculadas a los trabajadores que ejecutan la obra o prestan el servicio; la finalidad de la figura es proteger los derechos laborales y sociales, asegurando que los trabajadores reciban sus prestaciones y que las cuotas obrero patronales se enteren al IMSS, Infonavit y SAT; y la solidaridad se concibe como un mecanismo de garantía, que no elimina el principio de responsabilidad personal, sino que lo complementa para evitar la evasión laboral y fiscal.

La relevancia de esta jurisprudencia radica en que marcó un punto de partida en la consolidación de una línea jurisprudencial uniforme de la Segunda Sala sobre la reforma de 2021. A partir de este criterio, se emitieron resoluciones que reforzaron el mismo razonamiento en distintos principios:

- Principio de seguridad jurídica. La Corte sostuvo que no se transgrede este principio aun cuando la LFT y el REPSE no precisen de manera exhaustiva

todas las obligaciones en materia de seguridad social y fiscal, pues estas corresponden a la normativa aplicable de cada organismo.²⁴

- Principio de razonabilidad. Se determinó que tampoco se vulnera este principio al establecerse requisitos como la renovación periódica del registro o los informes cuatrimestrales, pues son cargas proporcionales al fin constitucional de prevenir abusos y simulaciones.²⁵

- Principio de irretroactividad. Se aclaró que la reforma no afecta situaciones jurídicas consolidadas, ya que los artículos 12 y 13 de la LFT solo aplican hacia el futuro, en la contratación de servicios.²⁶

- Derecho a la libertad de comercio. Se reiteró que la prohibición de la subcontratación de personal no viola el artículo 5 constitucional, pues la restricción no es absoluta y subsiste la posibilidad de prestar servicios especializados bajo condiciones precisas.²⁷

- Derecho de audiencia. Se resolvió que la prohibición del artículo 12 de la LFT no vulnera este derecho, dado que se trata de una norma general y

²⁴ Registro digital **2027950**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2606. (Segunda Sala)

²⁵ Registro digital **2027949**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2611, (Segunda Sala)

²⁶ Registro digital **2027948**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2609, (Segunda Sala)

²⁷ Registro digital **2027947**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2607, (Segunda Sala).

abstracta que responde a una problemática estructural y no a actos individualizados.²⁸

La jurisprudencia 2027946 es la piedra angular de la doctrina de la Segunda Sala en materia de subcontratación laboral, pues a partir de ella se construyó un bloque de criterios que, principio por principio, confirmaron la constitucionalidad de la reforma. Así, quedó establecido que no se vulnera la seguridad jurídica, la razonabilidad, la irretroactividad, la libertad de comercio ni el derecho de audiencia. En conjunto, estas resoluciones muestran que la jurisprudencia 2027946 no solo resolvió un caso específico, sino que sentó las bases para una línea de precedentes que blindan constitucionalmente la reforma de 2021, consolidando la deferencia judicial hacia el legislador en la configuración del modelo laboral mexicano.

CAPITULO TERCERO.

Contraste doctrinal, jurisprudencial y de derecho comparado en torno al amparo en revisión 674/2022

El estudio de la ejecutoria dictada en el amparo en revisión 674/2022 no se agota en el análisis de sus consideraciones internas, sino que exige ser contrastado con tres dimensiones complementarias: la doctrina, la jurisprudencia y el derecho comparado. Por un lado, la doctrina nacional e internacional ha generado posturas divergentes respecto de la constitucionalidad de la reforma laboral de 2021, particularmente en torno a la prohibición de la subcontratación de personal, la delimitación de los servicios especializados y la responsabilidad solidaria. Estas opiniones permiten

²⁸ Registro digital **2027936**, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2475 (Segunda Sala).

identificar las fortalezas y debilidades del razonamiento judicial. Por otro lado, la jurisprudencia posterior a la ejecutoria ha robustecido el entendimiento de la reforma, precisando su compatibilidad con los principios de igualdad, seguridad jurídica, razonabilidad e irretroactividad. Finalmente, el derecho comparado ofrece un parámetro indispensable para dimensionar el alcance de la regulación mexicana, al poner en perspectiva cómo otros países España, Chile, Perú y diversas jurisdicciones europeas y latinoamericana han diseñado modelos regulatorios frente al fenómeno de la subcontratación. El contraste de estas tres fuentes permitirá articular una visión crítica y comprensiva.

3.1 Contraste doctrinal

La doctrina laboral mexicana y comparada ha ofrecido lecturas divergentes sobre la constitucionalidad y pertinencia de la reforma en materia de subcontratación de 2021, así como sobre la ejecutoria dictada en el amparo en revisión 674/2022. Dicho contraste doctrinal permite identificar coincidencias, tensiones y zonas de debate que enriquecen la comprensión del alcance de la decisión judicial.

3.1.1 Posturas a favor de la reforma y la ejecutoria

Diversos autores han destacado que la reforma de 2021 y la validación de su constitucionalidad por la Suprema Corte responden a la necesidad de garantizar la protección reforzada de los derechos laborales. Néstor de Buen ha señalado que la subcontratación sólo resulta legítima si se limita a servicios genuinamente especializados, ya que su uso indiscriminado constituyó históricamente una vía de evasión de obligaciones patronales.²⁹ En línea con

²⁹ De Buen, Néstor, “Responsabilidad solidaria en el nuevo régimen de subcontratación: alcances y límites”, en *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, núm. 12(3), 2021, p. 35.

esta visión, Mario de la Cueva, desde una perspectiva clásica, subraya que la centralidad del derecho del trabajo radica en reconocer al verdadero “patrón real”, de modo que la atribución de responsabilidad solidaria al beneficiario del servicio encuentra sustento en la lógica protectora del derecho laboral.³⁰ Autores contemporáneos como Miguel Carbonell han defendido la constitucionalidad de la figura al considerar que cumple con los principios de proporcionalidad y legalidad, al tiempo que fortalece la tutela efectiva de los trabajadores en contextos empresariales complejos.³¹

3.1.2 Posturas críticas o en contra

En contraste, existen posiciones críticas que cuestionan los alcances de la reforma y la amplitud con que la ejecutoria los convalidó. Carlos Reynoso Castillo advierte que, si bien la reforma contiene un propósito legítimo de frenar el abuso del *outsourcing*, incurre en excesos regulatorios que podrían afectar la libertad de contratación y limitar la competitividad empresarial.³² Otros doctrinarios, como Ángel Guillermo Ruiz Moreno, plantean que la responsabilidad solidaria debería estar sujeta a estándares de imputación individual y a una motivación reforzada, pues su aplicación amplia compromete el principio de culpabilidad en el ámbito administrativo sancionador.³³

³⁰ De la Cueva, Mario, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, México, Porrúa, 1979, p. 211.

³¹ Carbonell, Miguel, “Comentarios a la reforma en materia de subcontratación laboral: enfoque constitucional”, en *Revista Mexicana de Derecho Laboral*, vol. 18(2), 2022, p. 50.

³² Reynoso Castillo, Carlos, “La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada”, México, UNAM, 2016, p. 87.

³³ Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, “Responsabilidad solidaria y principios de imputación en el derecho administrativo sancionador”, en *Anuario de Derecho Público*, núm. 15, 2020, p. 142.

Finalmente, desde una perspectiva económica y de derecho comparado, algunos autores como Ricardo Lorenzetti y Valdés Dal-Ré alertan sobre el riesgo de sobre regular la subcontratación en un contexto global en el que la tercerización constituye un instrumento de eficiencia productiva, siempre que esté acompañada de esquemas adecuados de control y supervisión.

El contraste doctrinal permite advertir una tensión entre dos visiones: la que concibe la reforma y su validación constitucional como una herramienta necesaria de protección social frente al abuso empresarial, y aquella que, sin negar la importancia de regular el *outsourcing*, considera que la prohibición generalizada y la responsabilidad solidaria amplia pueden traducirse en restricciones desproporcionadas. Esta tensión doctrinal se proyecta como un telón de fondo indispensable para interpretar el alcance real de la ejecutoria del amparo en revisión 674/2022 y sus implicaciones en la configuración del derecho laboral mexicano contemporáneo.

3.2 Evolución jurisprudencial en torno a la reforma de subcontratación y el amparo en revisión 674/2022

La ejecutoria del amparo en revisión 674/2022 marcó un punto de inflexión en la discusión constitucional sobre la subcontratación laboral, pero su verdadero alcance sólo se entiende al situarla en una línea jurisprudencial más amplia, integrada por criterios previos, resoluciones posteriores y las jurisprudencias que de ellas derivaron. Este recorrido evidencia un proceso de construcción progresiva de certeza interpretativa por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3.2.1 Jurisprudencia previa

Antes de la reforma de 2021, la Corte ya había perfilado parámetros de control constitucional aplicables al caso. En la jurisprudencia P./J. 28/99 sostuvo que la libertad de trabajo no es absoluta y puede ser objeto de limitaciones razonables;³⁴ en la tesis 2a./J. 92/2005 se estableció que la seguridad jurídica no exige definir exhaustivamente todos los términos legales;³⁵ y en la tesis 2a./J. 71/2006 se reconoció la validez del uso de conceptos jurídicos indeterminados.³⁶ Estos precedentes anticiparon la postura que adoptaría la Corte frente a las restricciones derivadas de la reforma de 2021.

3.2.2 Jurisprudencia en el AR 674/2022

En el amparo en revisión 674/2022, la Segunda Sala resolvió que la prohibición de la subcontratación de personal y la regulación estricta de los servicios especializados no vulneraban los principios de igualdad, libertad de trabajo, seguridad jurídica ni confianza legítima. La sentencia destacó que la finalidad de la reforma fue legítima y proporcionada, orientada a erradicar la evasión fiscal y garantizar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores.

3.2.3 Jurisprudencia en ejecutorias posteriores

En el amparo en revisión 687/2022 (Portal Dinámico, S.A. de C.V.), la Corte resolvió que los artículos 12 y 13 de la LFT no transgreden el principio de irretroactividad, pues la subcontratación no genera derechos adquiridos. De

³⁴ Registro digital **194152**, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época J. IX, Abril de 1999, página 260, (Pleno)

³⁵ Registro Digital **177584**, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, J. XXII, Agosto de 2005, página 310, (Segunda Sala)

³⁶ Registro digital **174873**, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, J. XXIII, Junio de 2006, página 215, (Segunda Sala)

esta ejecutoria derivaron diversas jurisprudencias como la que se identifica con registro digital 2027948,³⁷ 2027950³⁸ y 2027949.³⁹

En el amparo en revisión 23/2023 (Grupo Caneva, S.A. de C.V. y otra), la Segunda Sala sostuvo que la prohibición de la subcontratación no vulnera los principios de certeza y seguridad jurídica frente a inversionistas extranjeros, pues los tratados internacionales no impiden al estado mexicano reformar su régimen laboral.⁴⁰

En el amparo en revisión 611/2022, empresas del sector de telecomunicaciones y tecnologías de la información alegaban que la reforma les impedía subcontratar servicios esenciales. La SCJN resolvió que las restricciones eran constitucionales, pues la especialización exigida en el artículo 13 LFT también aplica a estos sectores. La prohibición de la subcontratación de personal es una medida legítima y proporcional.⁴¹

En el amparo en revisión 81/2023, empresas de la construcción reclamaron la cancelación de su registro en el REPSE. La Segunda Sala de la SCJN sostuvo que la cancelación es constitucional, ya que el REPSE es un

³⁷ Registro digital **2027948**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2609, (Segunda Sala).

³⁸ Registro digital **2027950**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2606. (Segunda Sala).

³⁹ Registro digital **2027949**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024, Tomo III, página 2611, (Segunda Sala).

⁴⁰ Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión **674/2022**, el 18 de enero de 2023.

⁴¹ Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión **611/2022**, el 14 de junio de 2023.

mecanismo de control diseñado para prevenir simulación y evasión en sectores históricamente proclives al abuso de la subcontratación, como la construcción.⁴²

En conclusión, la evolución jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en torno a la subcontratación laboral puede dividirse en tres momentos. En primer lugar, los precedentes anteriores a la ejecutoria 674/2022, como la jurisprudencia P./J. 28/99 en la que se precisó que la libertad al trabajo no es absoluta, la 2a./J. 92/2005 sobre el alcance de la seguridad jurídica y la 2a./J. 71/2006 sobre el uso de conceptos jurídicos indeterminados, las cuales sentaron las bases para reconocer la legitimidad constitucional de los límites razonables a los derechos fundamentales. En segundo lugar, la ejecutoria en el amparo en revisión 674/2022, que validó la reforma laboral de 2021 al considerar que la prohibición de la subcontratación de personal y la regulación estricta de los servicios especializados respondían a fines legítimos y proporcionales. Y, en tercer lugar, las ejecutorias y jurisprudencias posteriores, que no se limitaron a reiterar lo resuelto, sino que ampliaron su alcance al resolver casos concretos sobre irretroactividad, razonabilidad de cargas administrativas, seguridad jurídica y compatibilidad con compromisos internacionales. Este recorrido muestra que la Corte no se limitó a resolver un litigio aislado, sino que consolidó un bloque interpretativo coherente y estable, capaz de otorgar certeza y solidez constitucional al régimen de subcontratación de servicios especializados.

⁴² Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión **81/2023**, el 12 de julio de 2023.

3.3 Derecho comparado de la subcontratación

3.3.1 España

En el caso de España, la subcontratación se permite bajo un marco de control normativo y sectorial. La Ley de Subcontratación en el Sector de la Construcción (Ley 32/2006)⁴³ creó el Registro de Empresas Acreditadas (REA), que obliga a las empresas contratistas y subcontratistas a acreditar el cumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social. Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores prevé límites a la subcontratación en cadena y reconoce una responsabilidad solidaria y subsidiaria entre contratistas y subcontratistas respecto de salarios y cotizaciones sociales.⁴⁴ Además, en algunos sectores como la construcción, los convenios colectivos han prohibido recurrir a subcontratación únicamente como mecanismo de reducción de costos laborales⁴⁵.

3.3.2 Chile

La regulación chilena admite la subcontratación, pero bajo un esquema robusto de responsabilidad solidaria y subsidiaria. El Código del Trabajo⁴⁶ establece que el empleador principal responde solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas, salvo que acredite haber ejercido un deber de vigilancia mediante certificados de cumplimiento previsional. Además, se imponen obligaciones de seguridad y salud en el trabajo que alcanzan a toda la cadena de subcontratación.⁴⁷

⁴³ Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

⁴⁴ Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015.

⁴⁵ Cámara de Diputados, *Subcontratación Laboral (outsourcing) Estudio de Derecho Comparado en diversos países de América Latina y Europa*, Cámara de Diputados, Primera edición: febrero, 2021, página 35-37.

⁴⁶ Código del Trabajo de Chile, artículos 183-A a 183-Ñ

⁴⁷ Cámara de Diputados, *Idem*, páginas 23-26

3.3.3 Perú

El modelo peruano es más restrictivo en ciertos sectores. La Ley de Tercerización⁴⁸ permite la subcontratación siempre que implique obras o servicios especializados y que el contratista asuma los riesgos empresariales y la autonomía técnica y organizativa. En 2022 se expidió un decreto⁴⁹ supremo que restringió la tercerización en el núcleo del negocio de la empresa principal, lo que generó una fuerte polémica en torno a la constitucionalidad y razonabilidad de dicha limitación.⁵⁰

3.3.4 Argentina

En Argentina, la legislación permite la contratación y subcontratación de trabajos vinculados con la actividad normal y específica del establecimiento, pero impone al contratante un deber de control no delegable sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de sus contratistas o subcontratistas. Entre las obligaciones de verificación destacan: contar con el Código Único de Identificación Laboral de los trabajadores, comprobar el pago de remuneraciones, acreditar aportes al sistema de seguridad social, disponer de una cuenta bancaria registrada y garantizar la cobertura de riesgos de trabajo.

El incumplimiento de estos requisitos genera responsabilidad solidaria del principal respecto de todas las obligaciones laborales y de seguridad social,

⁴⁸ Ley N.º 29245, Ley de Tercerización, Perú

⁴⁹ Decreto Supremo N.º 001-2022-TR, Perú

⁵⁰ Cámara de Diputados, *Idem*, páginas 31-32

incluso en caso de extinción de la relación laboral. Dicho régimen⁵¹ de responsabilidad solidaria aplica en el sector de la construcción.⁵²

3.3.5 Brasil

En Brasil, la *Lei da Terceirização* (Ley 13.429/2017,⁵³ complementada por la Reforma Laboral de 2017) regula la subcontratación tanto en la modalidad de trabajo temporal como en la de servicios a terceros. En el primer caso, un trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal es puesto a disposición de una empresa usuaria para atender necesidades transitorias reposiciones de personal o incrementos temporales de actividad con un contrato de duración máxima de 180 días, prorrogables por 90, y con la prohibición expresa de utilizarlo para sustituir a huelguistas. En el segundo caso, se permite que empresas de servicios a terceros presten actividades específicas al contratante, incluso vinculadas a la actividad principal, siempre que cuenten con registro y capital social adecuado.

El marco legal impone a las empresas contratantes obligaciones en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo, así como el deber de extender a los trabajadores subcontratados la misma asistencia médica y alimentaria que a su propio personal. En materia de imputación, el sistema

⁵¹ Régimen de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 - Texto Ordenado por Decreto 390/1976, Bs. As., 13/5/1976, Ley de Contrato de Trabajo, Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> [1 de septiembre de 2025].

⁵² Cámara de Diputados, *Idem*, página 18.

⁵³ *Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017, Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros e nas relações de trabalho temporário, Diário Oficial da União, Brasil.*

brasileño prevé una responsabilidad subsidiaria del contratante respecto de las obligaciones laborales y de seguridad social derivadas del período en que se prestaron los servicios. La norma también establece requisitos de inscripción y capital mínimo para operar, y contempla sanciones económicas en caso de incumplimiento.⁵⁴

3.3.6 Colombia

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo⁵⁵ distingue entre contratistas independientes y simples intermediarios. Los primeros son considerados empleadores, ya que contratan la ejecución de obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, asumiendo los riesgos y con autonomía técnica y directiva. En estos casos, el beneficiario de la obra o servicio responde solidariamente con el contratista por salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores, salvo que se trate de labores ajenas a la actividad normal del negocio.

Por su parte, los simples intermediarios son definidos como personas que contratan o agrupan trabajadores para ejecutar labores en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, utilizando medios, locales o equipos de este. Aunque aparezcan como empresarios independientes, se les considera intermediarios, y el verdadero empleador sigue siendo el beneficiario de los servicios.

Este esquema busca evitar la evasión de responsabilidades mediante figuras aparentes, garantizando que los trabajadores cuenten siempre con un responsable solidario frente a sus derechos laborales y de seguridad social.⁵⁶

⁵⁴ Cámara de Diputados, *Idem*, páginas 21-23.

⁵⁵ Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, artículos 34 y 35.

⁵⁶ Cámara de Diputados, *Idem*, página 26.

3.3.7 Francia

En Francia, además de la regulación contenida en el *Code du Travail*, existe una norma específica: *la Loi n.º 75-1334* de 31 de diciembre de 1975 relativa a la *sous-traitance* (Ley de Subcontratación)⁵⁷. Esta ley define la subcontratación como la operación mediante la cual un contratista encarga, bajo su responsabilidad, a un subcontratista la ejecución de todo o parte de un contrato de empresa o de un contrato público. Cada subcontratista es considerado contratista principal respecto de sus propios subcontratistas.

La norma exige que, al presentar una oferta, el contratista principal identifique los servicios que piensa subcontratar y a los subcontratistas que empleará, así como que el poder adjudicador apruebe su aceptación y las condiciones de pago. Durante la ejecución, también se permite incorporar nuevos subcontratistas, siempre que se declaren previamente. La ley establece mecanismos de garantía y delegación de pago para proteger a los subcontratistas y regula con detalle las obligaciones de pago en contratos públicos y privados.

El análisis comparado permite advertir que, a diferencia de la mayoría de los ordenamientos, México adoptó un modelo particularmente restrictivo en materia de subcontratación. Mientras que en países como España, Chile, Argentina o Francia el énfasis recae en la responsabilidad solidaria o subsidiaria del beneficiario y en el establecimiento de registros y deberes de vigilancia, y en Brasil y Colombia prevalece la flexibilización acompañada de controles administrativos, el caso mexicano se distingue por la prohibición general de la subcontratación de personal y por condicionar la contratación de servicios especializados a requisitos múltiples.

⁵⁷ *Loi n.º 75-1334, du 31 décembre 1975, relative à la sous-traitance, Journal Officiel de la République Française, 3 janvier 1976.*

Entre tales condicionamientos destacan: la inscripción en el REPSE, la acreditación periódica del cumplimiento de obligaciones fiscales, de seguridad social y de vivienda (IMSS, INFONAVIT, SAT), la entrega de comprobantes al beneficiario de los servicios, y la posibilidad de cancelación del registro en caso de incumplimiento.

Este conjunto de cargas, sumado a la responsabilidad solidaria del beneficiario, coloca a México más cerca del modelo restrictivo peruano, que limita la tercerización en el núcleo del negocio, pero con un esquema aún más formalista y rígido, en contraste con la tendencia internacional que privilegia la regulación de la subcontratación por la vía de mecanismos de control y responsabilidad compartida en lugar de la prohibición absoluta.⁵⁸

CAPÍTULO CUARTO

Discusión crítica y opinión jurídica

4.1 Balance de la ejecutoria: principios y reglas

El amparo en revisión 674/2022 constituye un precedente relevante en la manera en que la SCJN equilibra principios constitucionales con reglas normativas. La Segunda Sala determinó que la prohibición de la subcontratación de personal y la estricta regulación de los servicios especializados o ejecución de obra especializada son compatibles con los derechos de igualdad, seguridad jurídica, confianza legítima y libertad de trabajo, en tanto persiguen fines constitucionalmente válidos, como la protección de los derechos laborales y la sostenibilidad de la seguridad social. Este balance revela que la Segunda Sala dio un peso predominante a la eficacia de las reglas legales frente a la flexibilidad de los principios constitucionales, aplicando un test de proporcionalidad deferente hacia el legislador. No obstante,

⁵⁸ Cámara de Diputados, *Idem*, página 39.

deja espacios de discusión sobre si los principios de igualdad y confianza legítima recibieron una ponderación adecuada frente a los efectos restrictivos de la norma, pues la SCJN validó sin reservas una medida de prohibición absoluta en un contexto en el que ya existían mecanismos de control robustos.

4.2 Argumentos a favor del fallo

Entre los elementos que justifican el sentido de la ejecutoria se encuentran:

- Combate a la simulación y precarización: La subcontratación generalizada se había convertido en un mecanismo de evasión, con afectaciones directas a la antigüedad, estabilidad, reparto de utilidades y seguridad social de los trabajadores. El fallo garantiza que la contratación refleje la realidad de la relación laboral.
- Reivindicación del trabajo digno, toda vez que la SCJN privilegia el mandato constitucional de que el trabajo debe desarrollarse en condiciones de dignidad, estabilidad y justicia social. La prohibición de la subcontratación evita el desgaste de derechos mediante triangulaciones.
- Igualdad de trato: El fallo reduce la brecha entre trabajadores de planta y subcontratados, eliminando la discriminación salarial y de prestaciones, con lo cual fortalece el principio de igualdad y no discriminación.
- La reforma laboral de 2021 respondió a un problema estructural de evasión en materia de seguridad social y fiscalidad, en el que la figura de la subcontratación fue utilizada recurrentemente para evadir obligaciones.

- El legislador tiene un amplio margen de configuración normativa en materia laboral y de seguridad social, especialmente cuando busca proteger derechos colectivos.
- La prohibición general y los requisitos del régimen de servicios especializados generan un incentivo de formalización, que fortalece la recaudación y reduce la precarización del empleo.
- El esquema de responsabilidad solidaria del beneficiario garantiza que los trabajadores tengan un sujeto a quien reclamar, cerrando espacios de simulación empresarial.
- Ampliación de la base de contribuyentes: Al obligar a los empleadores a reconocer directamente a sus trabajadores, se asegura el pago completo de cuotas al IMSS, INFONAVIT y aportaciones fiscales, evitando prácticas de subregistro o evasión.
- Viabilidad financiera de instituciones públicas: SCJN resalta que la evasión vía *outsourcing* afectaba seriamente la solidez económica del IMSS y del INFONAVIT. El nuevo régimen fortalece los ingresos de estas instituciones, asegurando su capacidad de cumplir con prestaciones médicas, pensiones y vivienda.
- Cumplimiento de obligaciones internacionales: El fallo se alinea con compromisos asumidos en la OIT y en tratados internacionales que obligan al Estado mexicano a garantizar condiciones justas, equitativas y sostenibles de trabajo y seguridad social.

4.3 Argumentos en contra del fallo

- No obstante, la ejecutoria admite una lectura crítica en diversos puntos: La prohibición absoluta de la subcontratación de personal puede

considerarse una medida sobre inclusiva y desproporcionada, al afectar también a empresas que utilizaban legítimamente esta figura.

- El uso de categorías como “objeto social” y “actividad preponderante” genera riesgos de inseguridad jurídica, al depender de formulaciones estatutarias que no siempre reflejan la realidad productiva de las empresas.
- El fallo interpreta que la prohibición no afecta la esencia de la libertad de trabajo, pero en realidad anula un modelo contractual legítimo que había sido válido durante años.
- La Segunda Sala pudo haber considerado mecanismos menos invasivos como el reforzar inspecciones, sanciones a evasores, criterios de proporcionalidad sectorial, en lugar de avalar la prohibición de la subcontratación.
- La prohibición limita la capacidad de las compañías de organizar sus recursos humanos conforme a necesidades de eficiencia y competitividad.
- La Segunda Sala no desarrolló de manera exhaustiva el análisis del principio de igualdad, ya que las empresas con objeto social más amplio enfrentan restricciones más severas en la subcontratación de servicios especializados, lo cual puede tener efectos discriminatorios indirectos.
- En materia de confianza legítima, el fallo minimizó el hecho de que miles de empresas organizaron sus operaciones bajo un marco legal previamente válido y que el cambio abrupto pudo afectar la estabilidad de sus expectativas legítimas.
- En comparación con el derecho comparado, el modelo mexicano resulta anómalo por su rigidez, alejándose de los estándares internacionales que

privilegian regulación y responsabilidad compartida antes que prohibiciones absolutas.

4.4 Alternativas al fallo

Aun reconociendo que la subcontratación generó abusos que justificaban una intervención legislativa, la SCJN pudo haber optado por vías menos restrictivas que preservaran la figura bajo controles estrictos, en lugar de sostener una prohibición general. Entre las alternativas posibles destacan:

- **Declarar la inconstitucionalidad total del artículo 12 LFT**

La Segunda Sala pudo haber considerado que la prohibición absoluta vulnera la libertad de trabajo y la seguridad jurídica, al tratarse de una medida desproporcionada. En este escenario, se habrían mantenido los mecanismos de control administrativo y fiscal ya previstos en la reforma (REPSE, comprobantes, responsabilidad solidaria), como herramientas suficientes para prevenir la simulación.

- **Declarar la inconstitucionalidad parcial**

Una solución intermedia consistía en limitar la prohibición solo a supuestos de subcontratación simulada, permitiendo la subcontratación de personal en casos de especialización efectiva, proyectos temporales o sectores estratégicos donde la colaboración empresarial es indispensable.

- **Interpretación conforme**

La Segunda Sala pudo haber emitido un criterio de interpretación para dotar de mayor certeza a conceptos indeterminados como “objeto social” y “actividad preponderante”. Esto habría reducido la discrecionalidad administrativa y asegurado una aplicación uniforme de la ley, sin necesidad de invalidar la norma.

- **Reforzar la protección de la seguridad jurídica en el REPSE**

Otra alternativa era exigir mayor claridad en las causales de cancelación del registro, garantizar el debido proceso administrativo y la proporcionalidad de sanciones. Con ello se fortalecía la eficacia del sistema sin llegar a la supresión total de la subcontratación de personal.

- **Ajustar el estándar de proporcionalidad**

Finalmente, la SCJN pudo haber adoptado un test de proporcionalidad más estricto, valorando que los controles ya existentes (registro, comprobantes, responsabilidad solidaria) eran medios menos restrictivos y suficientes para alcanzar los fines constitucionales, en lugar de sostener la prohibición general.

Estas alternativas no hubieran debilitado la reforma, sino que habrían permitido un régimen regulado y vigilado de la subcontratación, más cercano a la tendencia comparada que privilegia mecanismos de control y responsabilidad compartida en vez de la prohibición absoluta.

4.5 Opinión jurídica

El fallo del amparo en revisión 674/2022 refleja una posición de deferencia hacia el legislador, privilegiando la finalidad de erradicar prácticas abusivas sobre los efectos restrictivos de la norma. Aunque jurídicamente consistente en su razonamiento de proporcionalidad, la decisión deja sin resolver tensiones reales: la afectación diferenciada a ciertos sectores productivos, los costos administrativos que impone a las empresas y la falta de un estándar uniforme sobre igualdad y confianza legítima.

Considero que un modelo más equilibrado hubiera consistido en permitir la subcontratación bajo un marco regulatorio estricto, reforzando los mecanismos de supervisión, de coordinación entre autoridades y la responsabilidad solidaria, pero evitando la prohibición absoluta. Ello habría

alineado a México con la tendencia internacional, que privilegia mecanismos de control y trazabilidad antes que la supresión de la figura. La ejecutoria, si bien valida un cambio legislativo trascendental, también consolida un diseño normativo que puede generar rigideces excesivas y costos económicos relevantes, con efectos indirectos en la competitividad y la formalización laboral.

CAPÍTULO QUINTO.

Conclusiones generales

5.1 Síntesis de conclusiones

La reforma de subcontratación laboral de 2021 tuvo un impacto inmediato y medible en la estructura del empleo y en la recaudación de la seguridad social. De acuerdo con la Auditoría Superior de la Federación (ASF), entre abril y septiembre de 2021, 2,884,400 trabajadores migraron de empresas de *outsourcing* hacia sus patrones reales, lo que permitió reconocer de manera efectiva sus derechos laborales y de seguridad social. Este proceso representó un avance sustantivo en la formalización del empleo y en la ampliación de la base contributiva.⁵⁹

La Auditoría de Desempeño 361, practicada por la ASF en 2022,⁶⁰ muestran que, de acuerdo a la información aportada por las instituciones que fueron fiscalizadas, los efectos de la reforma fueron positivos en los derechos laborales de los trabajadores. La STPS estimó que 2,884,400 trabajadores migraron de empresas de *outsourcing* hacia sus patrones reales, 131,736 personas físicas o morales se incorporaron al Padrón Público de Contratistas de

⁵⁹ Auditoría Superior de la Federación, *Informe Individual de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2022*. Auditoría de Desempeño 361: Reforma laboral en materia de subcontratación, México, ASF, 2023, p. 46. Disponible en: <https://www.asf.gob.mx>

⁶⁰ Auditoría Superior de la Federación, *Idem*.

Servicios Especializados u Obras Especializadas, y en promedio 2,153,400 trabajadores fueron subcontratados para prestar servicios u obras especializados. Asimismo, la STPS realizó 1,508 visitas de constatación y 1,155 inspecciones.

En el ámbito financiero, los efectos fueron igualmente significativos. El IMSS recaudó en 2022 un total de 370,344.2 millones de pesos por créditos fiscales de regularización de contratistas y 448,808.0 millones de pesos por cuotas obrero-patronales, estimando que el 1.4% (6,171 millones de pesos) de dichos ingresos estuvo vinculado directamente con los trabajadores migrados. El INFONAVIT reportó 172,776.4 millones de pesos en la subcuenta de vivienda, con una estimación de 20,670.1 millones de pesos atribuibles a 2.1 millones de trabajadores previamente subcontratados. A su vez, el SAT observó un incremento del 6.6% en las retenciones de ISR por sueldos y salarios respecto de 2021, lo que representó ingresos por 1,013,934.6 millones de pesos. Estos datos reflejan que la reforma sí cumplió con su propósito central de incrementar la recaudación y fortalecer la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y fiscalidad laboral.⁶¹

No obstante, la ASF también identificó áreas en las que la reforma no alcanzó sus objetivos plenamente. En el cumplimiento de las obligaciones cuatrimestrales, el 28.3% de las empresas incumplió en el primer cuatrimestre de 2022, el 33.6% en el segundo y el 38.1% en el tercero, lo que revela una supervisión insuficiente y un nivel de cumplimiento desigual. En materia de inspección, aunque la STPS realizó 1,508 visitas de constatación y 1,155 inspecciones, en el 89.3% se detectaron irregularidades, y solo un 31% de los

⁶¹ Auditoría Superior de la Federación, *Idem*.

casos concluyó en sanciones que sumaron 324.3 millones de pesos, cifra menor frente a la magnitud del problema.⁶²

Adicionalmente, debe señalarse que parte de las deficiencias operativas provienen de la propia autoridad, por ejemplo. Los Lineamientos generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el tercer párrafo del artículo 15-A de la LSS, publicados el 13 de abril de 2022 en el DOF, contemplaban en su numeral 5.6 la liberación de la informativa de actualización de contratos. Sin embargo, la informativa de actualización no ha sido puesta en operación, lo que ha generado un rezago en la información reportada por los contratistas de servicios especializados. Dichas actualizaciones resultan indispensables para reflejar altas y bajas de trabajadores con los que prestan los servicios especializados, así como modificaciones salariales posteriores a la celebración de los contratos inicialmente reportados. El desfase podría alcanzar hasta cuatro años, considerando que el aplicativo de Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializados (ICSOE) comenzó a funcionar en septiembre de 2021. A ello se suma que el listado público previsto en el numeral 6 de los mismos Lineamientos fue liberado hasta julio de 2025, presentando múltiples errores en la información publicada. Esta situación ha generado confusión y conflictos entre contratistas y contratantes, ya que las discrepancias en los registros oficiales exponen a las empresas beneficiarias a una eventual imputación de responsabilidad solidaria. En la práctica, muchos de estos errores no son atribuibles al contratista ni al contratante, sino al propio sistema del IMSS. Todo lo anterior evidencia la necesidad de que las autoridades fortalezcan y optimicen sus procesos internos, a fin de contar con información precisa y confiable que

⁶² Auditoría Superior de la Federación, *Idem*.

permita no solo fiscalizar, sino también planear estratégicamente los objetivos, metas y políticas públicas en materia de subcontratación.⁶³

Otra deficiencia detectada es que, aun cuando la LSS prevé sanciones por incumplimientos en la presentación de informativas de contratos, el IMSS no ha ejercido estas facultades sancionadoras. El artículo 304-A, fracción XXII, de la LSS establece como infracción el no presentar o presentar fuera del plazo legal la información relativa a los contratos de servicios especializados a que se refiere el artículo 15-A.⁶⁴ Sin embargo, desde la entrada en vigor del ICSOE en septiembre de 2021 y hasta la fecha, no se han impuesto sanciones, lo que genera un incentivo para el incumplimiento y pone en entredicho la eficacia de la vigilancia de obligaciones. Además, al estar próximo el vencimiento del plazo de caducidad para imponer sanciones, se corre el riesgo de que la omisión del Instituto derive en la pérdida de facultades para sancionar, pero lo peor es que ya no pueda requerir esa información. Ello evidencia la necesidad de que el IMSS no solo habilite adecuadamente sus plataformas de información, sino que también ejerza de manera oportuna y persuasiva sus atribuciones sancionadoras, a fin de allegarse de información veraz que permita fiscalizar de manera efectiva.

Finalmente, en términos económicos, la reforma tuvo un efecto positivo en la productividad agregada, ya que la STPS reportó un aumento de 6.3 puntos porcentuales en la tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada, alcanzando un 4.4% en 2022. Sin embargo, los costos administrativos derivados del cumplimiento particularmente para micro, pequeñas y medianas empresas

⁶³ Lineamientos generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el tercer párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, Diario Oficial de la Federación, 13 de abril de 2022.

⁶⁴ Ley del Seguro Social, artículos 15-A, 304 A fracción XXII y 304 B fracción V, Diario Oficial de la Federación, 29 de abril de 2023.

fueron elevados, y la prohibición absoluta de la subcontratación de personal generó rigideces operativas en sectores estratégicos como la construcción, la logística y las tecnologías de la información.⁶⁵

En conclusión, en términos de inscripción de trabajadores por el patrón real, los incrementos salariales y por ende la mejora en las finanzas públicas, la reforma en materia de subcontratación ha reportado números positivos, sin embargo, se debe fortalecer la coordinación interinstitucional donde hay mucho en que trabajar, para ampliar sus verificaciones e identificar esquemas de simulación.

5.2 Aportes de la investigación

Este trabajo aporta a la discusión jurídica y académica desde varias perspectivas:

1. Clarificación constitucional. El análisis del amparo en revisión 674/2022 mostró cómo la SCJN consolidó una interpretación deferente hacia el legislador, validando la prohibición general de la subcontratación, privilegiando reglas sobre principios, y dejando interrogantes en torno a igualdad y confianza legítima. Además contribuyó con una aportación valiosa entorno a:

2. Evaluación empírica. Se incorporó evidencia de la ASF, documentando efectos concretos: formalización de 2.88 millones de trabajadores, incremento de más de 20 mil millones al INFONAVIT y aumento del 6.6% en retenciones de ISR. También se señalaron deficiencias en REPSE, obligaciones cuatrimestrales e inspecciones.⁶⁶

⁶⁵ Auditoría Superior de la Federación, *Idem*

⁶⁶ Auditoría Superior de la Federación, *Idem*.

3. Valor agregado comparado. Se integraron experiencias de España, Chile, Perú, Argentina, Brasil, Colombia, Francia y EE.UU., evidenciando que el modelo mexicano es altamente restrictivo frente al estándar internacional, que privilegia regulación y responsabilidad compartida en lugar de prohibición absoluta.

4. Debate de política pública. El estudio muestra que la reforma cumplió objetivos recaudatorios y de formalización, pero con altos costos de cumplimiento y rigideces productivas, lo que plantea la necesidad de ajustes normativos.

5. Aporte académico y metodológico. La tesis combina análisis constitucional, doctrinal, jurisprudencial y empírico, ofreciendo un enfoque integral replicable para evaluar reformas laborales y de seguridad social.

5.3 Propuesta académica

El análisis permite formular una propuesta académica para replantear la regulación de la subcontratación en México desde una perspectiva integral.

Se propone un régimen híbrido, estructurado en tres pilares:

- i) Control con REPSE como filtro para asegurar solvencia y cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.
- ii) Control en la ejecución: obligación de comprobantes periódicos de salarios, aportaciones y retenciones, reforzada con responsabilidad solidaria.
- iii) Control posterior al otorgamiento de REPSE: verdadera coordinación interinstitucional con interoperabilidad de datos entre SAT, IMSS, INFONAVIT y STPS, evitando duplicidades y cargas administrativas.

En este sentido, deberían unificarse la informativa cuatrimestral en un solo aplicativo en lugar de ICSOE y el Sistema de Información de

Subcontratación (SISUB). También es necesario revisar y modificar los reglamentos internos de estas instituciones para habilitar la supervisión coordinada, incorporando incluso a la Procuraduría Fiscal de la Federación como actor formal en la defensa del interés fiscal.⁶⁷

El derecho comparado muestra que modelos basados en registros, deberes de información y trazabilidad contractual funcionan en países como España, Chile, Argentina y Colombia, sin recurrir a la prohibición absoluta.

En conclusión, la propuesta se orienta a superar la dicotomía entre prohibición y desregulación, avanzando hacia un modelo regulado, vigilado y flexible, que garantice la protección de los trabajadores sin imponer limitaciones desproporcionadas a la libertad empresarial ni a la competitividad económica.

Por último, se sugieren las siguientes líneas de investigación;

- **Efectividad práctica de la reforma**
 - ¿Ha disminuido la simulación laboral tras la prohibición?
 - Evaluación del impacto en formalización de trabajadores y recaudación en IMSS e INFONAVIT.
- **Impacto económico y en PYMES**
 - Análisis de cargas administrativas (REPSE) y efectos en la competitividad empresarial.
 - Estudio de casos en sectores específicos como turismo, construcción, agroindustria, tecnología
- **Responsabilidad solidaria y proporcionalidad**
 - Analizar y definir en que casos debe aplicarse, por ejemplo en casos de simulación. Posibles modulaciones en sectores estratégicos.

⁶⁷ Lineamientos generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el tercer párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, *Idem*.

- **Comparación internacional**
 - Modelos híbridos de subcontratación en Europa y América Latina.
 - Estándares internacionales de la OIT sobre intermediación laboral y protección contra abusos.
- **Nuevas formas de trabajo**
 - Análisis del encuadre jurídico de la economía de plataformas y su relación con la subcontratación.
 - Discusión sobre si el marco de 2021 responde a la realidad de la digitalización y la globalización laboral.
- **Dimensión constitucional y de derechos humanos**
 - Evolución del constitucionalismo laboral mexicano tras el fallo.
 - Conflicto entre trabajo digno y libertad de empresa en la jurisprudencia constitucional.

Bibliografía

Alexy, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993. Disponible en <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>

Auditoría Superior de la Federación, *Informe Individual de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2022*. Auditoría de Desempeño 361: Reforma laboral en materia de subcontratación, México, Auditoría Superior de la Federación, 2023, Disponible en: <https://www.asf.gob.mx>

Becerra, Hugo, *Inconstitucionalidad de la Reforma 2021*, Instituto Mexicano de Amparo, 2021.

Cámara de Diputados, *Subcontratación Laboral (outsourcing) Estudio de Derecho Comparado en diversos países de América Latina y Europa*, Cámara de Diputados, Primera edición: febrero, 2021.

Carbonell, Miguel, “Comentarios a la reforma en materia de subcontratación laboral: enfoque constitucional”, en *Revista Mexicana de Derecho Laboral*, vol. 18(2), 2022.

De Buen, Néstor, “Responsabilidad solidaria en el nuevo régimen de subcontratación: alcances y límites”, en *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, núm. 12(3), 2021.

De la Cueva, Mario, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, México, Porrúa, 1979.

Dworkin, Ronald. *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel, 1977.

Ramírez Jorge A. El outsourcing en México, sus nuevos cambios legales y laborales a partir del 2021, en *Revista Iberoamericana de Ciencias*, diciembre de 2021, Disponiblen: <https://www.reibci.org/publicados/2021/dic/4400222.pdf>

Reynoso Castillo, Carlos, “La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada”, México, UNAM, 2016.

Roel Hernández, “Reforma en materia de subcontratación: las dudas que no se han despejado”, en *El Financiero*, 27 de agosto 2021.

Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, “Responsabilidad solidaria y principios de imputación en el derecho administrativo sancionador”, en *Anuario de Derecho Público*, núm. 15, 2020.

Jurisprudencia y Sentencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital **162923**, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época J XXXIII, Febrero de 2011.

Registro digital **174873**, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, J. XXIII, Junio de 2006.

Registro Digital **177584**, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, J. XXII, Agosto de 2005.

Registro digital **194152**, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, J IX, Abril de 1999.

Registro digital **2021455**, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, J 74, Enero de 2020.

Registro digital **2027936**, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024.

Registro digital **2027946**, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, J 33, Enero de 2024.

Registro digital **2027947**, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024.

Registro digital **2027948**, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024.

Registro digital **2027949**, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024.

Registro digital **2027950**, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, J. 33, Enero de 2024.

Registro digital **2003250**, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, T. XIX, Abril de 2013.

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión **674/2022**, el 18 de enero de 2023.

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión **611/2022**, el 14 de junio de 2023.

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión **81/2023**, el 12 de julio de 2023.

Legislación aplicable

Código Fiscal De la Federación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).

Decreto por el que se adiciona el artículo 15-A a la Ley del Seguro Social, Diario Oficial de la Federación, 9 de julio de 2009.

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012.

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de subcontratación, Diario Oficial de la Federación, 23 de abril de 2021.

Ley del Impuesto sobre la Renta

Ley del Impuesto al Valor Agregado

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
Ley Federal del Trabajo. Texto vigente al 23 de abril de 2021. (LFT).

Ley del Seguro Social, Diario Oficial de la Federación, 29 de abril de 2023.

Lineamientos generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el tercer párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, Diario Oficial de la Federación, 13 de abril de 2022.

Proyectos de Decretos

Cámara de Diputados, *Iniciativa con proyecto de decreto presentada por el Ejecutivo Federal ante la Cámara de Diputados*, en la *Gaceta Parlamentaria*, año XXIII, núm. 5651-I, 12 de noviembre de 2020. Disponible en: <https://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/nov/20201112-I.pdf>.

Legislación Internacional

Código del Trabajo de Chile.

Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

Decreto Supremo N.º 001-2022-TR, Perú.

Decreto 390/1976, Bs. As., 13/5/1976, Ley de Contrato de Trabajo, Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> [1 de septiembre de 2025]. Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, España.

Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, España.

Ley N.º 29245, Ley de Tercerización, Perú.

Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017, Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros e nas relações de trabalho temporário, Diário Oficial da União, Brasil.

Loi n.º 75-1334, du 31 décembre 1975, relative à la sous-traitance, Journal Officiel de la République Française, 3 janvier 1976.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).

Régimen de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 - Texto Ordenado por Decreto 390/1976, Bs. As., 13/5/1976, Ley de Contrato de Trabajo, Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> [1 de septiembre de 2025].

Convenios Internacionales

Organización Internacional del Trabajo

Convenio 181 sobre agencias de empleo privadas.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326.

Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, 2006.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPER%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument