



# **Reforma laboral de 2021: entre la eliminación de la subcontratación y la contención del reparto de utilidades**

por Andrea Monserrat Martínez Ortega

Limitar un derecho constitucional bajo el disfraz de una reforma progresista es, en esencia, un retroceso disfrazado de avance: tal es el caso del nuevo esquema del reparto de utilidades. El presente artículo parte de la convicción que la reforma laboral que limitó la subcontratación, publicada el 23 de abril de 2021 no puede entenderse en su totalidad sin analizar la adición de la fracción VIII al artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que los hechos nos remiten a que el legislador la utilizó como un instrumento político de equilibrio entre la exigencia de las personas trabajadoras y la necesidad de garantizar la estabilidad económica de las empresas. De esta forma, visualizaremos que esta adición se insertó en un contexto histórico donde el modelo de la subcontratación (conocida como outsourcing) había precarizado el trabajo, y su restricción exigía al mismo tiempo nuevos mecanismos de compensación. Al final del presente, se evidenciará que, pese a que la Suprema Corte de Justicia de la Nación validó su constitucionalidad, ello no implica que la medida sea la más adecuada en términos de progresividad y justicia social.

Producto de arduas y numerosas luchas de las personas trabajadoras por el reconocimiento de sus derechos laborales individuales y colectivos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se creó el artículo 123 que estableció la protección jurídica necesaria de la clase trabajadora limitando el desequilibrio existente entre la clase patronal, poseedores de los medios de producción; y la clase obrera, quienes solo disponían de su fuerza de trabajo como mercancía.

Derivado del ejercicio poco empático del Estado hacia la clase trabajadora, el sistema económico llegó para disminuir y erradicar la mayoría de los beneficios obtenidos por la multitud durante décadas. La flexibilización de los derechos laborales ha sido la primordial consecuencia negativa que el neoliberalismo instauró en perjuicio de la clase trabajadora, quienes en múltiples ocasiones han quedado en estado de indefensión ante la creación de normas jurídicas perjudiciales como la regulación de la subcontratación.

En el año 2012 se incorporó a la Ley Federal del Trabajo la subcontratación, conocida como outsourcing, la cual originó una ruptura en el esquema de trabajo tradicional compuesta por el patrón y el trabajador unidos mediante una relación de trabajo en la que existe la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario. Dicha ruptura trajo consigo la innovación de un esquema en el que interviene el patrón o contratista, el colaborador, y el contratante, lo que representó un desacato de obligaciones laborales estratégicamente legales toda vez que, las prestaciones de ley se convirtieron en un privilegio de un sector minoritario. Esta figura jurídica sirvió como una herramienta para que las empresas

contrataran los recursos humanos de otras a bajo precio y en condiciones laborales deplorables, generando evasión fiscal perjudicial para el Estado Mexicano y el incumplimiento de obligaciones con los trabajadores al ser privados de las prestaciones contenidas en la misma legislación secundaria.

Frente a este panorama y con la finalidad de erradicar la subcontratación, el 24 de abril del 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, y el Acuerdo del 24 de mayo del 2021. En el artículo 12 se estableció la prohibición de la subcontratación de personal, es decir, aquella en la que cualquier persona física o moral proporcionaba a sus subordinados en beneficio de otra empresa. Paradójicamente, notamos que en el artículo 13 únicamente limita la subcontratación permitiéndola, siempre y cuando se trate de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba, entendiéndose como especializados aquellos servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial. Por ejemplo, si una empresa se dedica al desarrollo software, no podría subcontratar a Ingeniero en Sistemas Computacionales, ya que sus servicios estarían vinculados con la actividad económica preponderante de la empresa, sin embargo, sí podría subcontratar servicios jurídicos y contables ya que no formarían parte del objeto social.

Por otro lado, el artículo 14 prevé las formalidades que debe contener el contrato celebrado mediante la subcontratación, dentro de las que destacan que será por escrito, con el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar y el número de trabajadores participes. Así mismo, faculta a la empresa contratante como responsable solidario en caso de incumplimiento de obligaciones por parte del prestador de servicios especializados para con sus trabajadores. Finalmente, el artículo 15 enuncia una serie de requisitos obligatorios para quienes proporcionen los servicios de subcontratación con la finalidad de conducirse bajo el principio de legalidad; tal y como es tener un registro en un plazo límite de 90 días ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social acreditando estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social, frente al Servicio de Administración Tributaria, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, respectivamente; de cumplir con ello, estarían dentro del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas, caso contrario, no habría cabida al registro.

Durante años, esta figura se utilizó como una forma para evadir el reparto de las utilidades, toda vez que en este esquema el trabajador carecía de un patrón a quien exigirle las prestaciones de ley, entre las que destacan el reparto de utilidades, pese a ser un instrumento utilizado para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social; y sobre todo, considerado como un derecho irrenunciable de los trabajadores establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Ante tal escenario, la iniciativa de reforma en materia de subcontratación fue enviada por el Ejecutivo Federal a la Cámara de Diputados desde el 12 de noviembre de 2020, sin embargo, al no existir un avance significativo exprés, se aprobó posponer el dictamen de la reforma al outsourcing, por lo que, básicamente se tuvo que negociar entre las empresas y el gobierno el reparto de utilidades a cambio de eliminar el esquema de subcontratación personal (outsourcing); es por ello que se limitó el monto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas a un máximo de tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años, según sea más favorable para el trabajador. Siendo así que la reforma laboral publicada el 24 de abril del 2021 también modificó el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo en el que se estipuló ambos supuestos.

Al establecerse un parámetro como el consagrado en el numeral 127, los efectos positivos radican en garantizar que la repartición sea real y obligatoria, beneficiando a los trabajadores que no recibían lo justo acorde a la legislación, sin embargo, también resultó perjudicial para quienes recibían un reparto que superaba el monto estipulado. A decir verdad, todo indica que la intención de este numeral reformado fue ahorrar a las empresas el pago de utilidades, tratando de subsanar el daño que les causó a éstas, al eliminar la subcontratación personal y obligarlos a cumplir sus obligaciones patronales.

La eliminación de la subcontratación del personal representa un avance positivo, ya que trajo consigo el reconocimiento al empleo formal, el cual, les otorga a los trabajadores la certidumbre y certeza jurídica de saber quién es realmente su patrón y con ello, tener la facultad de exigir el cumplimiento de sus derechos individuales y colectivos consagrados en la Ley Federal de Trabajo y en los Contratos Colectivos de Trabajo de los que formen parte. De igual manera, representó una garantía de la estabilidad en el empleo, toda vez que encausó la incorporación de muchos trabajadores a la nómina pasando de una empresa prestadora de servicios de personal a una empresa real. Esta reforma también resultó benéfica para los ingresos de la Hacienda Pública, toda vez que las empresas que recurrían a la subcontratación nociva evadían el pago de impuestos afectando la economía nacional y la inversión de gastos sociales orientados al beneficio de los mexicanos. Referente al pago de utilidades, a los trabajadores se les dotó de una herramienta para exigir alguno de los dos supuestos contenidos en el numeral 127 de la LFT; y lo más importante, nunca conformarse con no recibir nada, por no considerarse “socio” de la empresa en la que labora.

Un aspecto crucial de la reforma es la incorporación de sanciones sin precedentes en el país, como multas de hasta 50,000 UMAS (equivalentes a más de 4 millones de pesos) y penas de hasta tres años de prisión por el delito de defraudación fiscal en casos de subcontratación ilegal. Con estas nuevas disposiciones, el Estado mexicano envía un mensaje claro sobre su compromiso con la erradicación de prácticas que vulneren el marco legal. Se fortalece el papel de las instituciones fiscalizadoras y se dota al sistema jurídico de herramientas más robustas para sancionar a quienes violenten la ley. Desde la perspectiva de los trabajadores, estas medidas no solo significan mayor protección, sino también un avance hacia la justicia laboral y la equidad en el entorno de trabajo. En este contexto, la reforma no se limita únicamente a establecer nuevas reglas, sino que incorpora mecanismos coercitivos necesarios para asegurar su aplicación. Así, las sanciones dejan de ser meras amenazas normativas para convertirse en instrumentos reales de cambio.

Frente a esta adición, en el 2022, diversas organizaciones sindicales como el Sindicato Minero Metalúrgico- FRENTE interpusieron varios amparos, cuestionando la constitucionalidad de la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo a los que los Juzgados de Distrito inicialmente concedieron algunos de esos amparos, declarándola inconstitucional. Sin embargo, a su vez, esos fallos fueron impugnados y se elevaron al Tribunal Colegiado, el cual los remitió a la Suprema Corte dada su relevancia. Finalmente, el 3 de abril de 2024, la Segunda Sala en el Amparo en Revisión 633/2023, resolvió por unanimidad (5 votos) que la fracción adicionada es idónea, necesaria, proporcional, y por tanto, constitucional tras realizar un análisis de proporcionalidad y progresividad, argumentando que la norma es aplicable prospectivamente y ofrece flexibilidad al dotar al trabajador del monto que resulte más favorable a su persona (el límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años).

Por tanto, podemos concluir que uno de los aspectos más controvertidos de la reforma laboral de 2021 fue el acuerdo político y legislativo mediante el cual se limitó la figura de la subcontratación laboral generalizada, a cambio de imponer un tope a la participación de los trabajadores en el reparto de utilidades. Esta decisión, si bien respondió a la necesidad de tratar de erradicar o limitar un modelo que había sido utilizado de forma abusiva para precarizar el empleo y eludir

obligaciones patronales, también introdujo tensiones normativas para ciertos sectores, especialmente para aquellos que recibían montos considerablemente mayores a los ahora permitidos en el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo. Disposición que, aunque es legal atenta contra el principio de progresividad en materia de derechos laborales y de seguridad social, igualdad y no discriminación.

De esta manera, al priorizar la limitación de la subcontratación, optó por una fórmula que implicó sacrificar una parte del ingreso legítimamente ganado con antelación. Esto se traduce en una reducción efectiva de su participación en las ganancias al privar a los trabajadores de percibir una cantidad que refleje de manera más justa y proporcional la aportación real que hicieron a la generación de utilidades. En este sentido, aunque la reforma tiene méritos importantes en términos de combatir prácticas evasivas y proteger los derechos laborales, no deja de ser cuestionable que se haya negociado una mejora estructural a expensa de limitar un derecho consolidado. Por lo tanto, resulta urgente la necesidad de realizar un análisis riguroso y crítico a la Reforma en mención considerando su implementación, interpretación judicial y efectos reales con la finalidad de salvaguardar el espíritu garantista del Derecho Laboral: la máxima protección jurídica de las personas trabajadoras.

**Lic. Andrea Monserrat Martínez Ortega**

Personal académico de la Universidad Autónoma Metropolitana  
Miembro del Seminario de Estudios Jurídicos del Trabajo en México

## Referencias

1. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación, 1 de abril de 1970. Recuperado el 16 de agosto de 2025, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
2. Diario Oficial de la Federación. (2021, 24 de mayo). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. Recuperado el 18 de agosto de 2025, de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5619148&fecha=24/05/2021](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5619148&fecha=24/05/2021)
3. Medina, L. (s.f.). *Outsourcing en México: Lo que debes saber sobre la reforma*. HolmesHR. Recuperado el 12 de agosto de 2025, de <https://www.holmeshr.com/blog/reforma-outsourcing-mexico/>
4. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2024). *Amparo en revisión 633/2023*. Segunda Sala. México: SCJN.