

# La subcontratación laboral (*outsourcing*). Un análisis a partir de la sentencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Daniel Álvarez Toledo y  
Héctor Orduña Sosa\*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *La relación de trabajo*. III. *La subcontratación (outsourcing); Una nueva forma de relación laboral*. IV. *Amparo en revisión 244/2015*. V. *Reflexiones conclusivas*. VI. *Referencias*.

## I. Introducción

En la última década se ha intensificado el fenómeno denominado *outsourcing*, como parte de un cambio en el modelo de producción y organización que tiende a descentralizar actividades que tradicionalmente se asignaban a una sola empresa y bajo la dirección de un mismo patrón. Tal fenómeno se ha abierto paso mediante diversos instrumentos jurídicos que importan un desafío al concepto tradicional de la relación de trabajo, a la forma en que se entienden sus elementos y a los principios que rigen el derecho laboral.

Con motivo de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012, el legislador estableció el régimen de la subcontratación con la adición de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, cuya constitucionalidad fue impugnada por empresas que desde antes de la vigencia de la referida modificación legislativa se dedican al suministro de personal.

El presente trabajo tiene como objetivo reseñar la resolución dictada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la revisión de uno de esos amparos indirectos, con la finalidad de relacionar esa decisión y los

---

\* Secretarios de Estudio y Cuenta en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

criterios de ella derivados, con las distintas aristas de la compleja problemática generada por las estrategias de externalización de las empresas.

## II. La relación de trabajo

La relación de trabajo es una noción jurídica de tipo universal; a través de ella se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el patrón. Desde el proceso de redacción de la Constitución de 1917 el constituyente originario tuvo especial interés en dar un tratamiento específico al modo en que dicha relación tomaba forma y establecer criterios mínimos a fin de que el derecho al trabajo digno no fuera menoscabado o vaciado de contenido.<sup>1</sup> El artículo 5o. constitucional es enfático en determinar que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, define al contrato de trabajo como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Para determinar cuándo se estructura una relación laboral, o lo que es lo mismo, la existencia de un contrato de trabajo, se deberá tener en cuenta el cumplimiento de los requisitos señalados en el citado artículo, a saber: que la actividad sea cumplida personalmente por el trabajador y que exista continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y el pago de un salario como retribución del servicio.

Así, cuando se advierte la presencia de los tres elementos que caracterizan una relación de trabajo, es irrelevante bajo qué otras calificaciones las partes acordaron el cumplimiento de una labor o la prestación de un servicio, lo cierto es que en ese caso la relación es laboral de acuerdo con la realidad, en tanto que supera ampliamente las formalidades establecidas por los sujetos que intervienen en ella. Dicho de otro modo, no importa la forma en la que se realice el contrato, tampoco interesa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal subordinado para

---

<sup>1</sup> 11ª Sesión Ordinaria del Congreso Constituyente de los Estados Unidos Mexicanos, celebrada el 13 de diciembre de 1916. Visible en el Tomo I, No. 24, p. 423, del *Diario de debates*.

una parte y el pago de un salario para la otra, se estará frente a un verdadero contrato de trabajo. Esto es lo que la doctrina reconoce como el principio de la *primacía de la realidad*.<sup>2</sup>

Bajo este principio, la jurisdicción laboral deberá decidir la existencia de la relación laboral a partir de los hechos, pues el contrato de trabajo ni siquiera tiene que constar por escrito, lo que significa que la existencia jurídica del vínculo laboral no está ligada a documento alguno sino a la relación efectiva entre empleado y empleador. El documento suscrito por las partes solamente sirve para regular con mayor precisión las relaciones recíprocas, laborales y económicas, en un plano de libre y voluntario acuerdo; pero si no lo hay o el que existe tiene matices de no serlo, no por ello desaparece el convenio ni pierden vigencia los derechos de la parte más débil (el trabajador), pues las normas constitucionales y legales vienen a suplir las estipulaciones contractuales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo de 2006 puso de relieve la dificultad que supone determinar la existencia de una relación laboral cuando no resultan claros los derechos y obligaciones de las partes interesadas, cuando se intenta encubrir una relación de trabajo o cuando existen limitaciones de la legislación en torno a este punto.<sup>3</sup>

Tradicionalmente se identifican como sujetos de la relación laboral al trabajador y al patrón, con los alcances de las respectivas definiciones contenidas en los artículos 8 y 10 de la Ley Federal del Trabajo. De la primera definición se advierte que el trabajador presta un trabajo personal subordinado a favor de otra persona, física o moral; de la segunda, se entiende como patrón a aquella persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, a pesar de que sus instrumentos y organismos ofrecen una serie de garantías para que las personas tengan acceso al mismo por violación a sus derechos laborales, la jurisprudencia de la Corte Interamericana es casi nula sobre dicho tema. El caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá es el único en el cual

---

<sup>2</sup> *Tendencia y problemas en la regulación: análisis comparativo*. Informe de la 95ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 2005, p. 24.

<sup>3</sup> Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la relación de trabajo. Ginebra, 2006.

el Tribunal Interamericano se ha pronunciado sobre la tutela del derecho a la libertad de la asociación sindical.

Ello presupone una visible desatención en el estudio de los derechos económicos, sociales y culturales, pues dicho organismo internacional ha sido instado más para ejercer su actividad jurisdiccional a la protección de los derechos civiles y políticos, lo cual no es reprochable pero sí, por lo menos, cuestionable.<sup>4</sup> Además revela la situación de la región, donde la tarea pendiente es dedicar un mayor esfuerzo en la efectividad de los derechos sociales. Si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos ha sido invocado en múltiples ocasiones en las sentencias de la Corte Interamericana, fue apenas en 2015 en el caso *González Lluy y otros vs. Ecuador*, sentencia de 1 de septiembre de 2015, cuando se declaró violado por primera ocasión el Protocolo de San Salvador, por una alegada vulneración del derecho a la educación.

Esta indiferencia no está justificada; el propio preámbulo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos reitera que sólo puede realizarse el ideal del ser humano si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar tanto de sus derechos económicos, sociales y culturales, como de sus derechos civiles y políticos; así, es la propia Convención la que reconoce la interdependencia entre estos derechos.<sup>5</sup> Esta afirmación se intensifica aún más en el Protocolo Adicional a la Convención Americana, el cual pone en evidencia la estrecha

---

<sup>4</sup> Luigi Ferrajoli sostiene que para la mayor parte de tales derechos nuestra tradición jurídica no ha elaborado técnicas de garantía tan eficaces como las establecidas para los derechos de libertad. Pero esto depende de un retraso de las ciencias jurídicas y políticas, que hasta la fecha no han teorizado ni diseñado un Estado social de derecho equiparable al viejo Estado de derecho liberal, y han permitido que el Estado social se desarrolle de hecho a través de una simple ampliación de los espacios de discrecionalidad de los aparatos administrativos, el juego no reglado de los grupos de presión y las clientelas, la proliferación de las discriminaciones y los privilegios y el caos normativo. La tarea de los jueces, de acuerdo a lo establecido por el citado autor italiano, consiste en “descubrir las antinomias y lagunas existentes y proponer desde dentro, las correcciones previstas por las técnicas garantistas de que dispone el ordenamiento, o bien de elaborar y sugerir desde fuera nuevas formas de garantías aptas para mejorar los mecanismos de autocorrección”. Ferrajoli, Luigi, “El derecho como sistema de garantías”, en *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 1999, pp 28-30.

<sup>5</sup> Preámbulo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José.

relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos.<sup>6</sup>

### III. La subcontratación (*outsourcing*). Una nueva forma de relación laboral

De acuerdo con el informe de la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, los profundos cambios acontecidos en el mundo laboral han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación laboral en su concepción tradicional. Si bien esas nuevas tendencias han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores y que, en consecuencia, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.<sup>7</sup>

En la doctrina se reconoce que la globalización de la economía ha intensificado y normalizado el proceso de “externalización”, cuyas formas — entre las cuales se halla la subcontratación— no son nuevas, sino que han servido para canalizar las necesidades de una mayor diversificación de la producción, la reducción de los costos y las turbulencias económicas.<sup>8</sup>

Junto con la globalización económica se presenta el fenómeno de la globalización del derecho.<sup>9</sup> El primero conduce a estrategias y decisiones económicas, para las cuales el derecho interno y las normas derivadas de la globalización tendrían que ofrecer una respuesta adecuada a los fines del

---

<sup>6</sup> Preámbulo del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador.

<sup>7</sup> *La relación de trabajo: resumen de los desafíos y oportunidades*, en el Informe de la 95ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, OIT, p. 3.

<sup>8</sup> Sánchez-Castañeda, Alfredo, Reynoso Castillo, Carlos y Palli, Bárbara, *La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, México, UNAM, 2011, pp. 1 y 6.

<sup>9</sup> La globalización no es sólo un fenómeno económico, sino que comprende múltiples facetas jurídicas: el crecimiento constante del listado universal de los derechos mediante interacciones recíprocas de las sucesivas declaraciones de derechos; la revisión de la idea de soberanía nacional; una suerte de nuevo derecho de gentes (*law of nations, ius Gentium*). Pegoraro, Lucio, “Trasplantes, injertos, diálogos. Jurisprudencia y Doctrina frente a los retos del derechos Comparado”, en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Herrera García, Alfonso (coords.), *Diálogo jurisprudencial en derechos humanos entre tribunales constitucionales y cortes internacionales*, México, Tirant lo Blanch, 2013, p. 75.

Derecho del Trabajo. El Director General de la OIT se refirió a ese desafío, de modo que en la 92ª reunión de la Conferencia Internacional, advirtió que los Estados tienen que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores; en este sentido, una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización.<sup>10</sup>

Ahora bien, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de la subcontratación? ¿Qué implicaciones tiene en el derecho laboral? Los objetivos de la subcontratación pueden variar de acuerdo a las estrategias de los empleadores, a la peculiaridad con la que se desarrolla el moderno mercado de trabajo, a las exigencias de éste y a la necesidad de obtener mayor producción con el menor costo posible.

La reducción de los costos de mano de obra, directos e indirectos, constituye una de las principales ventajas de la subcontratación; no obstante, desde nuestra perspectiva deben resaltarse otros propósitos con implicaciones jurídicas relacionadas con la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, quienes sin el apoyo de las normas del derecho laboral quedan en la mayoría de los casos sometidos a las presiones del contrato del derecho civil. Para de la Garza Toledo<sup>11</sup> la principal preocupación de la subcontratación en los países desarrollados no es si ésta conviene a la empresa (se supone que sí), sino cuáles son los efectos laborales. Casi todos los estudios coinciden en que la atracción principal de la subcontratación es la reducción de dichos costos por la vía de la desprotección y precarización de los trabajadores. Ésta es también la preocupación principal de la OIT.

---

<sup>10</sup> *Por una globalización justa: El papel de la OIT*, Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Ginebra, OIT, 2004, pp. 18-19.

<sup>11</sup> De la Garza Toledo, Enrique, "La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global", en Celis Ospina, Juan Carlos (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, CLACSO, 2012, p. 29.

Por un lado, la subcontratación juega un factor importante en el crecimiento económico de las empresas y, como consecuencia de ello, en el entorno económico de un país, pues a través de ella se pueden obtener costos más bajos de producción, en cuanto a obra de mano se refiere, y personal especializado subcontratado sin sindicato, salarios y prestaciones más bajas; sin embargo, por el otro lado restringen los derechos fundamentales de un grupo vulnerable, en este caso, de los trabajadores. El debate que surge es, precisamente, la ponderación asignada a esos factores.

Dentro del objetivo general de crear una relación salarial menos costosa, lo más notorio de la subcontratación es que, al desentenderse de la relación con ese personal, logra incorporar a los trabajadores al proceso productivo sin compromiso para el capital, transfiriéndole la responsabilidad de su producción permanente. Esto es posible en la medida en que va atado a otro objetivo, como es el de debilitar al movimiento sindical, que es el que se opone a la pérdida de los derechos adquiridos de los trabajadores, con lo que la empresa logra ampliar su margen de libertad para la toma de decisiones en materia laboral.<sup>12</sup>

Así, el uso de la subcontratación, sin la regulación legal específica, puede llegar a tener consecuencias perversas en contra de los trabajadores. El empleado subcontratado a través de un contrato civil o mercantil resulta más económico para la empresa porque percibe un salario menor a la de los trabajadores fijos, estableciendo una desigualdad notable en materia de derechos colectivos, seguridad social, salario y condiciones de trabajo. De acuerdo a un estudio de la OIT sobre la subcontratación en Iberoamérica, existen objetivos que legitiman la externalización desde la lógica empresarial, basados en la reducción de costo, el acceso a proveedores especializados y en la flexibilidad para enfrentar un entorno cambiante con productos con ciclos de vida cortos; en cambio, desde la perspectiva de los trabajadores, la externalización supone la segmentación del colectivo y su consecuente debilitamiento, lo que da paso al empeoramiento de las condiciones de trabajo y de la acción sindical; la cual, desde la perspectiva técnico-jurídica, cuando no se basa en razones objetivas y técnicas del proceso productivo viola el fundamento ético de la relación de

---

<sup>12</sup> Novick, Martha y Carrillo, Jorge, “La subcontratación laboral en América Latina”, en De la Garza Toledo, Enrique (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2006, p. 280.

trabajo, dado que transfiere los riesgos de la actividad productiva (pérdidas) al trabajador.<sup>13</sup>

La primera dificultad que se presenta en los estudios jurídicos sobre la forma de regular estos nuevos patrones de producción tiene que ver con los conceptos y la terminología empleados en el Derecho. De acuerdo con Arturo Bronstein, estos patrones de producción se presentan en un modelo organizativo en el que las empresas tienden a operar como redes de unidades independientes o semiindependientes bajo formas flexibles de coordinación. En ese modelo se incrementó la fragmentación organizacional y societal, a medida que se usan los modelos de *outsourcing* y externalización. Aclara que en español se suelen emplear *outsourcing*, “externalización” o “tercerización”, pero cualquiera que sea el término empleado, todos ellos se refieren a una variada colección de prácticas que comparten algunos rasgos comunes. Dentro de ese fenómeno se pueden distinguir varios patrones de producción que comparten un rasgo común: los trabajadores subcontratados no están en una relación de trabajo con la empresa usuaria para la que realizan el trabajo o prestan el servicio.<sup>14</sup>

La doctrina considera que en el *outsourcing* los trabajos confiados a los terceros son cumplidos fuera del ámbito de la empresa principal, en locales propios y distintos; en cambio, en la subcontratación se practica usualmente dentro del conjunto de la obra, de la cual son una fase a la cual se integran.<sup>15</sup> En los países sajones se usa *subcontracting*, cuando una relación laboral pasa a ser vista como mercantil, y *contract labour*, cuando se suministra mano de obra por medio de intermediarios. En Francia se usa *sous traitance* para referirse a servicios subcontratados y *sous entreprise* cuando se subcontrata mano de obra. En España, subcontratación se utiliza en ambos sentidos, a veces como suministro de mano de obra mediante intermediarios y en otras como realización de una obra por otra empresa.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Cfr. Ermida Uriarte, Óscar y Colotuzo, Natalia, *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2009, pp. 17-19.

<sup>14</sup> Bronstein, Arturo, *Derecho internacional y comparado del trabajo: Desafíos actuales*, Madrid, OIT, Plaza y Valdés, 2010, pp. 72-74 y nota 65.

<sup>15</sup> Ackerman, Mario E., “La subcontratación laboral en el derecho argentino”, en *Outsourcing, visión iberoamericana*, Coordinador Néstor de Buen, México, Porrúa, 2011, p. 24.

<sup>16</sup> De la Garza Toledo, Enrique, *op. cit.*, p. 25.

Un documento fundamental para precisar la tipificación de este fenómeno es el preparado por Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo en el marco del Proyecto Fortalecimiento de los Sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina-FSAL de OIT realizado en convenio con la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas.<sup>17</sup>

Ermida y Colotuzzo advierten que es necesario identificar los diferentes sentidos en que se emplea la voz “subcontratación”: a) puede ser usada en un sentido amplísimo, identificándola con toda operación —económica o de organización de la actividad empresarial—, cualquiera que sea el instrumento jurídico utilizado; b) puede referirse a los diversos instrumentos jurídicos utilizados para tercerizar o descentralizar; y c) puede usarse, con mayor precisión jurídica para identificar a uno de los mecanismos jurídicos descentralizadores o tercerizadores, la cual se diferencia de la intermediación y del suministro de mano de obra. Así, los autores precisan que en los procesos de descentralización productiva y tercerización se presentan tres mecanismos jurídicos distintos: intermediación, subcontratación y suministro de mano de obra.<sup>18</sup>

Los cambios en la estructura empresarial con motivo de la descentralización productiva, que incluye la subcontratación en sentido amplísimo, comprenden todos los fenómenos de organización del trabajo en los cuales la empresa recurre a trabajadores reales o ficticiamente externos. Los trabajadores pueden encontrarse bajo la propia dirección de la empresa o pueden estar bajo la dirección de otra empresa contratista o subcontratista. Ello depende de la realidad fáctica y del instrumento jurídico utilizado.<sup>19</sup>

Tales mecanismos jurídicos pueden generar “relaciones laborales triangulares”, que pueden implicar un ocultamiento de una verdadera relación laboral o la aparición de un poder de dirección compartido o superpuesto entre dos empresas. En esos casos es necesario determinar quién es el verdadero

---

<sup>17</sup> Basualdo, Victoria y Esponda, María Alejandra, “1. La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”, en Victoria Basualdo y Diego Morales (coords.), *La tercerización laboral: orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores, 2014, p. 20.

<sup>18</sup> Cfr. Ermida Uriarte, Óscar y Colotuzzo, Natalia, *op. cit.*, pp. 9 y 10.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 11.

empleador o si ambos pueden ser corresponsabilizados.<sup>20</sup> Para el análisis jurídico de las relaciones triangulares, Ermida y Colotuzzo proponen que se realice en torno a tres aspectos: a) el elemento objetivo: ¿cuáles son las actividades objeto de descentralización? Las de apoyo, o todas, incluyendo las sustantivas; b) el elemento subjetivo: la determinación del sujeto que terceriza y del tercero; y c) el elemento negocial: ¿cuál es el instrumento jurídico elegido por las partes? Subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.<sup>21</sup>

La preocupación por clarificar el ámbito de la relación de trabajo ha sido expresada de diversas maneras, pues alarma que los sistemas de producción modernos tengan —en algunos casos— como fin indirecto una “deslaboralización” de la relación del trabajo, trasladando dicho vínculo al ámbito de contratos civiles pretendiendo con ello desdibujar la existencia de una verdadera relación laboral. Para solventar esas preocupaciones, algunos países han introducido en sus legislaciones disposiciones que regulan la relación de trabajo en sus diversas facetas y no sólo como tradicionalmente es entendida. En particular modo, las legislaciones que sí regulan las relaciones de trabajo de tipo triangulares prevén las regulaciones sobre la identidad del contratante y contratista (empleador y el usuario), así como sobre los derechos de los trabajadores y las obligaciones que aquellos contraen en caso de algún eventual incumplimiento.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> *Idem*.

<sup>21</sup> *Ibidem*, pp. 21-29.

<sup>22</sup> En Colombia, por ejemplo, se ha visto el surgimiento de cooperativas de trabajadores como un sistema de suministro de trabajadores; una hipótesis algo similar a la subcontratación, ello de conformidad con la Ley 142299 de 2010 “Ley de Formalización y Generación del Empleo”, en cuyo artículo 63 se prevé la contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociadas. En dicha figura los trabajadores se asocian (son socios pero no empleados) en cooperativas para la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios. Sobre el reconocimiento de una retribución a los trabajadores asociados, la Corte Constitucional de Colombia, en la Sentencia C-645/11 reconoció que la integración de esas Cooperativas no desconoce la protección del trabajo en todas sus modalidades, ni los derechos de asociación e igualdad, como tampoco el de buena fe. Señaló además que en las cooperativas de trabajo asociado, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos, como quiera que tales materias tienen origen en el acuerdo cooperativo y escapan del ámbito de regulación laboral. Sentencia de la Sala Plena de la Corte Constitucional de 31 de agosto de 2011.

En el análisis de la Ley Federal del Trabajo respecto a la regulación de la tercerización, son relevantes los conceptos de trabajador (artículo 8), patrón (artículo 10), empresa (artículo 16), intermediario (artículos 12 a 15), sustitución patronal (artículo 41) y contratación colectiva.<sup>23</sup>

Dentro de este marco legislativo resulta pertinente detenerse en los artículos 12 a 15 de la ley laboral. El artículo 12 define al intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presenten servicios a un patrón. En la doctrina se ha establecido que la participación del intermediario inicia y se agota en la labor de poner en contacto al trabajador y al patrón para el cual se van a prestar los servicios.<sup>24</sup> Los derechos y obligaciones derivados por el empleo de intermediarios se contienen en el artículo 14.

Los artículos 13 y 15 establecen y regulan supuestos en los que no se actualiza la institución del intermediario, y en los cuales puede surgir la responsabilidad patronal solidaria. De acuerdo con el primer precepto, no se consideran intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones laborales. En caso contrario, serán solidariamente responsables los beneficiarios de los servicios u obras. Por otra parte, el artículo 15 regula la responsabilidad solidaria que surge en el caso de empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales.

En ese marco y en función de la necesidad de aclarar la regulación en la materia frente a los fenómenos de la subcontratación en sentido amplio, en la reforma a la ley laboral publicada el 30 de noviembre de 2012 en el *Diario Oficial de la Federación*, se adicionaron al reseñado marco legal los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D. En esas disposiciones se reguló una nueva modalidad laboral que redefine la concepción clásica de subordinación, la cual supone el reconocimiento de una relación triangular, con la interrelación entre tres sujetos: el contratista, el trabajador y el contratante. A partir de lo anterior, la figura de la subcontratación en materia laboral adquirió un carácter legal

---

<sup>23</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo *et al.*, *op. cit.*, pp. 136-147. En la obra citada se incluye el análisis del trabajo a domicilio, y se profundiza en cada uno de los conceptos referidos.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 141.

en México. Según la exposición de motivos de dicho decreto, su regulación se debió a un punto en particular: “regular la subcontratación de personal u *outsourcing* con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de las obligaciones a cargo del patrón”.

En dicha iniciativa se definió al trabajo en régimen de subcontratación como “aquel por medio del cual un patrón, denominado contratista o subcontratista, ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”; asimismo, en dichas disposiciones legales se establecieron las obligaciones a cargo de la empresa beneficiaria, así como los casos en que se debía presumir doloso el trabajo en régimen de subcontratación.<sup>25</sup> Aunque el legislador utilizó —en la exposición de motivos— como sinónimo a la subcontratación el *outsourcing*, entre uno y otro existen algunas diferencias, según quedó expuesto.

Con motivo de la citada reforma, y en lo que interesa para este trabajo, se destaca que el régimen de subcontratación se define como aquél por medio del cual un patrón, denominado contratista, ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, el cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas (artículo 15-A).

Se establece que para acceder a este régimen deberán cumplirse las siguientes condiciones: a) no podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo; b) deberá justificarse por su carácter especializado; y c) no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio de la contratante. De no cumplirse estas condiciones, la empresa contratante se considerará como patrón para todos los efectos legales, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social (artículo 15-A).

Igualmente, se prohíbe que, por medio de ese régimen, se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la contratista con el fin de disminuir los derechos laborales (artículo 15-D).

---

<sup>25</sup> Ver la iniciativa con proyecto de reforma que adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Ejecutivo Federal para trámite preferente, en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el 4 de septiembre de 2012.

También se prevé que la empresa contratante deberá cerciorarse permanentemente que la contratista cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, lo cual puede ser cumplido por medio de unidades de verificación debidamente acreditadas en los términos de la ley (artículo 15-C).

Antes de la adición a la ley laboral, el 9 de julio de 2009 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto que reformó diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, entre las cuales destacan las adiciones al artículo 15 A, a efecto de regular las obligaciones de los patrones o sujetos, con independencia de su personalidad jurídica o naturaleza económica, que “pongan a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine”. Ese supuesto se previó como una situación distinta a los casos previstos en los artículos 12 a 15 de la Ley Federal del Trabajo. En esos supuestos, la ley de seguridad social establece que el sujeto obligado, en primer término, es el sujeto que pone a disposición a los trabajadores, y ante la omisión de cumplimiento lo será el beneficiario de los trabajos o servicios.

Dicho precepto de la Ley del Seguro Social ha sido declarado constitucional, frente a los derechos de seguridad jurídica e igualdad, en criterios de ambas Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (1ª/J. 47/2011, registro: 161755; 1ª/J. 48/2011, registro: 161756; 2ª./J. 1/2011, registro: 162,923; y 2ª. XV/2011, registro: 162,924). En relación con la regulación del sistema de seguridad social, la Segunda Sala también ha resuelto que el artículo 19 del Reglamento del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización no excede lo establecido en la Ley del Seguro Social, respecto a la forma en que las empresas que presten servicios deben registrar a sus trabajadores (amparos directos en revisión 1234/2013, 2681/2014 y 2652/2015).

La generación de legislaciones de trabajo que incluyan explícitamente a los trabajadores subcontratados y que prevean todas las posibles contingencias que podrían acontecer en el desarrollo de una relación laboral bajo este régimen no es tarea fácil, sobre todo cuando los cambios en la actualidad son tan rápidos que el legislador a veces está materialmente imposibilitado para adecuar el sistema normativo a las circunstancias presentes. Sin embargo, las adiciones a la Ley Federal del Trabajo, de diciembre de 2012, como lo

consideró la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo en revisión 244/2015, persiguen un fin constitucionalmente legítimo, relacionado con la protección del derecho al trabajo de los empleados, que se materializa con el pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a los que tienen derecho. Ésta es la sentencia que será analizada en el apartado siguiente.

#### IV. Amparo en revisión 244/2015

Realizar el análisis de sentencias resulta siempre interesante. En México esta actividad se ha intensificado a partir del impacto que produjo la reforma constitucional de derechos humanos de junio de 2011, por lo que las reflexiones sobre el papel de la Suprema Corte de Justicia de la Nación han tenido un venturoso auge; más aún, las reflexiones sobre el rol del Alto Tribunal en la construcción de principios constitucionales han sido determinantes en una nueva perspectiva sobre la democracia constitucional.<sup>26</sup> Así, la función del tribunal resulta esencial en nuestro modo de entender la democracia, pero al mismo tiempo no deriva de la democracia. Ese déficit para un sector de la doctrina viene colmado en particular modo a través de la motivación de las sentencias y el uso de argumentos de peso en el proceso decisional.<sup>27</sup> De esta forma, la tarea de un tribunal que aborde el derecho como actividad y no como un resultado, es indispensable para la consolidación de un Tribunal Constitucional.<sup>28</sup>

A la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación llegó un amparo en revisión que obligó al Máximo Tribunal a pronunciarse sobre la constitucionalidad de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, preceptos legales que en el sistema jurídico mexicano regulan la

---

<sup>26</sup> Cfr. Cruz Martínez, Mario, *Las nuevas voces de la democracia*, Algunos temas sobre derechos humanos analizados desde las sentencias del Máximo Órgano de Justicia en el país, México, Editorial Fontamara, 2015.

<sup>27</sup> Zagrebelsky, Gustavo, *Principi e voti. La Corte Costituzionale e la politica*, Torino, Editorial Einaudi, 2001, p. 11.

<sup>28</sup> Álvarez Toledo, Daniel, “La influencia del derecho comparado en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de México”, en *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional* (Director: Eduardo Ferrer Mac-Gregor), México, Editorial Porrúa, No. 23, 2015, p. 49.

subcontratación en materia laboral (*outsourcing*). A continuación se exponen las cuestiones más relevantes del amparo en revisión 244/2015.

a) Antecedentes

Una persona moral promovió juicio de amparo indirecto en contra de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C, de la Ley Federal del Trabajo, que contemplan el régimen laboral de subcontratación y sus modalidades.

En la demanda de amparo, la empresa quejosa manifestó que en su objeto social se encuentra la subcontratación de personal y la celebración de contratos de suministro de personal. Buscaba que se declarara la inconstitucionalidad de los artículos que le impiden seguir prestando sus servicios de suministro de trabajadores, con base en las siguientes alegaciones fundamentales:

- Se vulnera el derecho a la seguridad jurídica, ya que se restringe el derecho adquirido a suministrar trabajadores; hay imprecisión en las definiciones de contratista, contratante y subcontratista, y no define qué debe entenderse por trabajo especializado (artículo 16 constitucional);
- Las relaciones entre las empresas son de la materia civil o mercantil, mas no de la del trabajo;
- Se afecta la libertad de trabajo y de empresa, porque los requisitos exigidos prácticamente hacen imposible el desarrollo de la actividad lícita de suministro de trabajadores (artículo 5o. constitucional). Debe reconocerse que las empresas requieren el suministro de personal, que aunque no sea experto sí complementa actividades preponderantes;
- Se afecta el derecho al trabajo porque la ley ordena una sustitución patronal (del contratante en lugar del contratista), cuando se reúnan los tres requisitos exigidos en el artículo 15 A, afectando la posición de patrón del contratista, los cuales son imposibles de cumplir y no están debida y claramente definidos;

- Permite que el contratante realice actos de molestia permanente contra el subcontratista al pedirle informes de sus relaciones laborales (artículo 14 constitucional) y;
- Hace valer violaciones al procedimiento legislativo (falta de discusión y de refrendo del Secretario del Trabajo y Previsión Social).

El Juez de Distrito que conoció de la demanda dictó sentencia en la que sobreseyó en el juicio de amparo, pues determinó que no se acreditó el interés legítimo para promover el amparo indirecto; es decir, no se demostró que la empresa quejosa utilice el servicio de trabajadores para la consecución de su objeto y, por tanto, que formara parte de la colectividad de patrones a quienes afecta la figura de la subcontratación.

La empresa quejosa interpuso recurso de revisión. En sus agravios combatió el sobreseimiento del juicio de amparo indirecto. Alegó que, contrariamente a lo sostenido por el juez de distrito, la quejosa sí se ubica en las hipótesis legales de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C de la Ley Federal del Trabajo, puesto que con la administración de las pruebas aportadas al juicio demuestra que ha celebrado contratos para el suministro de personal y que, incluso, su actividad preponderante es la de suministro de trabajadores.

El Tribunal Colegiado que conoció del asunto desestimó el sobreseimiento. Consideró que la empresa quejosa sí realiza actividades de subcontratación y, por ello, la hipótesis contenida en los artículos citados sí le depara perjuicio. En virtud de lo anterior, el Colegiado remitió los autos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a efecto de que en ejercicio de su competencia originaria analizara el problema de constitucionalidad planteado en relación con el sistema normativo que regula el régimen de subcontratación laboral.

#### b) Problema jurídico en el amparo en revisión

Consistió en determinar si el régimen de subcontratación regulado en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, según Decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, es inconstitucional por violar los derechos fundamentales contenidos en los artículos 5, 14 y 16 constitucionales.

c) Resolución del caso

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación desestimó los conceptos de violación. En primer lugar, abordó la argumentación respecto al proceso legislativo, la cual no es de interés para el presente estudio. Posteriormente señaló que los preceptos reclamados, que regulan el régimen de subcontratación laboral, no vulneran el principio de seguridad jurídica, en tanto que el legislador no eliminó de la esfera jurídica de la contratista el derecho de supervisar y asignar las tareas a sus empleados, pues ésta las sigue teniendo conforme a la relación laboral que rige entre ella y sus trabajadores, ni tampoco está defraudando expectativas legítimas que a los mismos se les hubiesen creado (derecho que previamente había adquirido). Se trata simplemente — sostuvo la Corte— de una medida legislativa razonable, emitida y regulada principalmente en beneficio y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

A consideración de la Sala, la regulación de la figura de la subcontratación está plenamente justificada porque derivó de la necesidad de la conveniencia social que imperaba en la época de la emisión del acto legislativo, sin que en modo alguno pueda afirmarse que, con tal regulación, se hayan violado derechos adquiridos, pues la ley rige hacia el futuro y nadie tiene derecho a una eterna reglamentación de sus derechos y obligaciones, salvo en los casos en que se actualice alguna excepción.

La Sala tomó en cuenta que, conforme a lo expresado por Ronald Dworkin,<sup>29</sup> regular un derecho equivale en cierta forma a limitarlo, en el sentido de hacerlo compatible con el derecho de los demás y con los intereses de la sociedad, siendo el legislador democrático, como representante del pueblo, el encargado de adoptar diseños normativos para ámbitos concretos, como en el caso sucede con la subcontratación.

De acuerdo a lo sostenido por la Sala, la regulación reclamada materializa la protección del derecho al trabajo de los empleados al establecer el pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a las que tiene derecho, protegiendo al trabajador ante el eventual incumplimiento de las obligaciones legales por parte de la contratista, lo cual permite que el trabajador, ubicado dentro de una relación de subcontratación, no quede

---

<sup>29</sup> Cfr. Dworkin, Ronald, *Law's Empire*, Cambridge, Harvard University Press, 1986.

desprotegido respecto a su derecho a obtener un salario digno y a la seguridad social.

Como se destaca en la resolución que se analiza, incluso para la protección de los derechos de los trabajadores, el legislador, en los artículos 15-B y 15-C de la Ley Federal del Trabajo, estableció como una condición *sine qua non* para el usuario de los servicios contratados bajo este esquema, el deber de cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumpla con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

En este caso —sostuvo la Suprema Corte— el régimen de la subcontratación, tal como se planteó en el Decreto de reformas y adiciones en estudio, permite que trabajadores externos contratados por una empresa contratista se vinculen directamente a la actividad productiva de una empresa principal (la del contratante) e incluso que la propia duración de su relación de trabajo dependa de la vigencia del contrato que vincula a ambas empresas, determinando, en virtud de todo ello, que la efectividad de los derechos de los trabajadores pueda verse afectada no sólo por la [posible mala] actuación del contratista sino también por la del contratante. De este modo, el legislador al establecer la regla relativa a que de no cumplirse con diversas condiciones el contratante se considerará patrón para todos los efectos de la ley, permite que en el ámbito de esas relaciones los derechos fundamentales de los trabajadores no sean vulnerados.

Como cuestión ilustrativa, la Sala trajo a colación la figura que en el ámbito del derecho internacional se le reconoce como *suministro de trabajadores por particular*, figura semejante a la subcontratación, la cual es regulada por la Organización Internacional de Trabajo a través del Convenio 181 y la recomendación 188 sobre las agencias de empleo privadas. El referido convenio atribuye a la agencia la función de emplear trabajadores con la finalidad de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervise su ejecución.

Dicho convenio insiste en que la prioridad está encaminada, en todo momento, a la protección de los derechos laborales de la clase trabajadora, lo cual es congruente con el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que las normas laborales buscan “el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales” y con la regulación que respecto de la subcontratación se realizó en la reforma laboral analizada.

Por otro lado, al contestar el concepto de violación, en el que la empresa quejosa argumentó que el régimen de subcontratación regulado en la reforma laboral vulnera el artículo 5o. constitucional, la Sala consideró infundados dichos planteamientos, en atención a que el derecho fundamental a la libertad de trabajo, previsto en dicho numeral no es absoluto, irrestricto e ilimitado, será exigible cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el interés público, entendido éste como el imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual que se traduce en la convivencia y bienestar social.

La Segunda Sala resolvió que los artículos impugnados, lejos de restringir la libertad de trabajo o comercio, lo que hacen es regular la subcontratación bajo un esquema que protege el derecho al trabajo de los empleados, lo cual se materializa con el pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a las que tienen derecho, encaminado a proteger al trabajador ante el posible incumplimiento de las obligaciones legales por parte de su patrón directo.

Así, sostuvo la Corte, dichos numerales no impiden a la quejosa dedicarse a sus actividades y practicar el comercio. Por lo contrario, establecen una especial regulación para efectos de que las empresas puedan desarrollar su actividad principal; sólo que al hacerlo y por la situación de vulnerabilidad en la que queda la clase trabajadora en una relación laboral bajo el régimen de la subcontratación, tendrán que cumplir con un mínimo de condiciones, que permitirán que su actividad preponderante sea realizada con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Por todo lo expuesto, la Sala resolvió que los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, no son inconstitucionales.

Este precedente se reiteró al resolver el amparo en revisión 206/2015, el 5 de agosto de 2015, el cual también derivó de un juicio promovido por una empresa dedicada al suministro de personal.

De lo anterior derivaron los siguientes criterios:

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLA EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. El señalado precepto, al definir el régimen de subcontratación como aquel por medio del cual

un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas, no viola el principio de seguridad jurídica por el hecho de que se otorgue al patrón contratante la facultad de fijar las tareas del contratista y supervisar ese trabajo. Lo anterior, en virtud de que el legislador no elimina de la esfera jurídica del contratista el derecho de supervisar y asignar las tareas a sus empleados, pues las seguirá teniendo conforme a la relación laboral que rige entre él y sus trabajadores, ni está defraudando expectativas legítimas que a aquél se le hubiesen creado (derecho que previamente había adquirido); sólo se trata de una medida legislativa razonable, emitida y regulada, principalmente, en beneficio y protección de los derechos de los trabajadores.<sup>30</sup>

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLAN EL DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO. Los artículos citados, que regulan el régimen de subcontratación laboral, no violan el derecho a la libertad de trabajo, sino que son acordes con el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues contienen una regulación especial para efectos de que, tanto empresas contratistas como contratantes desarrollen su actividad productiva, sólo que al

---

<sup>30</sup> Tesis 2a. LXXXIV/2015 (10a.), Segunda Sala, publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 21, agosto de 2015, Tomo I, Materia Constitucional, p. 1201, registro digital 2009830.

hacerlo y por la situación de vulnerabilidad en la que queda la clase trabajadora en una relación bajo el régimen de subcontratación, deberán cumplir con un mínimo de condiciones que permitan que su actividad se realice con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores.<sup>31</sup>

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE REGULAN ESE RÉGIMEN NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. Dichos preceptos, adicionados por el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, que regulan el régimen de subcontratación laboral, no violan el principio de seguridad jurídica, pues tal regulación persigue un fin constitucionalmente legítimo, relacionado con la protección del derecho al trabajo de los empleados, que se materializa con el pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a las que tienen derecho, protegiéndolos ante el eventual incumplimiento de las obligaciones legales por parte de la contratista. Esta medida permite que el trabajador, ubicado dentro de una relación de subcontratación, no quede desprotegido respecto de su derecho a obtener un salario digno y a la seguridad social, ya que para proteger sus derechos, el legislador, en los artículos 15-B y 15-C invocados, estableció como condición para el usuario de los servicios

---

<sup>31</sup> Tesis 2a. LXXXIII/2015 (10a.), publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 21, agosto de 2015, Tomo I, Materia, Constitucional, p. 1202, registro digital 2009831.

contratados bajo este régimen, la verificación permanente de que la empresa contratista cumple con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.<sup>32</sup>

## V. Reflexiones conclusivas

La impugnación analizada por la Suprema Corte de Justicia derivó de un juicio promovido por una empresa dedicada al suministro de personal, quien adujo tener un derecho adquirido a realizar esa actividad. Su demanda la basó en que, conforme al sistema legal vigente con anterioridad a la reforma de 2012, tenía claridad en que únicamente la quejosa tenía el carácter de patrón, lo cual relevaba de dicha cualidad a las demás empresas contratantes.

Dicha reforma laboral reconoció en el ordenamiento la institución de la subcontratación, sujeta a determinadas condiciones. Esta nueva regulación, según se sostuvo en la resolución de la Segunda Sala, no vulnera en perjuicio de las empresas dedicadas al suministro de personal el derecho a la seguridad jurídica ni la libertad de trabajo, puesto que persigue un fin constitucionalmente válido, relacionado con la protección del derecho al trabajo de los empleados, que se materializa con el pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a las que tienen derecho.

La subcontratación como modelo económico ha beneficiado al sector empresarial, cuya producción se ha visto mejorada en la medida en que le es proporcionado, por la contratista, personal especializado con el fin de hacer eficiente el sistema productivo, logrando con ello una mayor producción a costos más bajos; sin embargo, correlativo a esa situación subyace un problema central: la vigencia de los derechos fundamentales de las personas, premisa central bajo la cual la Suprema Corte resolvió el amparo en revisión 244/2015.

La Segunda Sala fue contundente en establecer que con la regulación de la subcontratación el legislador no sólo veló por la dignificación de la persona humana, en este caso el trabajador, sino por la efectividad del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, ya que una adecuada protección del derecho al

---

<sup>32</sup> Tesis 2a. LXXXII/2015 (10a.), publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 21, agosto de 2015, Tomo I, Materia Constitucional, p. 1203, registro digital 2009832.

trabajo permite que el ser humano se realice individual y socialmente, en la medida en que puede proveer a la satisfacción de sus necesidades normales en sus diversos órdenes.

Si bien las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia han abordado el tema de constitucionalidad de la nueva regulación de la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones en esa materia de la Ley del Seguro Social, aún quedan muchos temas pendientes por definir en la aplicación de este nuevo régimen. La preocupación también sigue latente en el ámbito del derecho internacional; la propia Organización Internacional del Trabajo ha emitido diversas recomendaciones relacionadas con la situación laboral en la que se ubican los trabajadores en un proceso de tercerización, recomendaciones que pretenden, en todo momento, evitar la precarización de los derechos de los trabajadores. Son temas pendientes que incluso creemos que pronto serán abordados por el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.

## VI. Referencias

### Bibliográficas

- Ackerman, Mario E., “La subcontratación laboral en el derecho argentino”, en Néstor de Buen (coord.), *Outsourcing, visión iberoamericana*, México, Porrúa, 2011.
- Álvarez Toledo, Daniel, “La influencia del derecho comparado en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de México”, en *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional*, núm. 23, México, Porrúa, 2015.
- Basualdo, Victoria y Esponda, María Alejandra, “La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”, en Basualdo, Victoria y Morales, Diego (coords.), *La tercerización laboral: orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores, 2014.

Bronstein, Arturo, *Derecho internacional y comparado del trabajo: Desafíos actuales*, Madrid, OIT, Plaza y Valdés, 2010.

Cruz Martínez, Mario, *Las nuevas voces de la democracia, Algunos Temas sobre derechos humanos analizados desde las sentencias del Máximo Órgano de Justicia en el país*, No. 265, México, Editorial Fontamara, 2015.

De la Garza Toledo, Enrique, “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”, en Juan Carlos Celis Ospina (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, Clacso, 2012.

Dworkin, Ronald, *Law's Empire*, Cambridge, Harvard University Press, 1986.

Ermida Uriarte, Óscar y Colotuzzo, Natalia, *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2009.

Ferrajoli, Luigi. “El derecho como sistema de garantías”, en *Derechos y Garantías. La ley del más débil*. Madrid, Trotta, 1999.

Novick, Martha y Carrillo, Jorge, “La subcontratación laboral en América Latina”, en *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, coordinador Enrique de la Garza Toledo, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.

Pegoraro, Lucio, “Trasplantes, injertos, diálogos. Jurisprudencia y doctrina frente a los retos del Derecho Comparado”, en *Diálogo jurisprudencial en derechos humanos entre tribunales constitucionales y cortes internacionales*, coordinadores Eduardo Ferrer Mac-Gregor y Alfonso Herrera García, México, Tirant lo Blanch, 2013.

Sánchez-Castañeda, Alfredo, Reynoso Castillo, Carlos y Palli, Bárbara, *La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, México, UNAM, 2011.

Zagrebelsky, Gustavo, *Principi e voti. La Corte Costituzionale e la politica*, Turín, Editorial Einaudi, 2001.

### Otros documentos

Amparo en revisión 244/2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Iniciativa con proyecto de reforma, que adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Ejecutivo Federal para trámite preferente, en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el 4 de septiembre de 2012.

*La relación de trabajo: resumen de los desafíos y oportunidades*, en el Informe de la 95ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2006.

*Por una globalización justa: El papel de la OIT*. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Ginebra.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la relación de trabajo. Ginebra, 2006.

*Semanario Judicial de la Federación.*

Sentencia C-645/11. Sala Plena de la Corte Constitucional de 31 de agosto de 2011.

Tendencia y problemas en la regulación: análisis comparativo. Informe de la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT.