

Luis David Cadena Salom

Valeria Huerta Ramírez

Fin del outsourcing en México: ¿Objetivo cumplido de la actual administración para 2024?

repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/

Vol. 5, No. 2, 2023, jul-dic, pp. 1-16

Revista Latinoamericana de Investigación Social

ISSN

DOI

ISSN

Handle
repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/

ENLACES

repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/

ORCID:

Licencia de Atribución Creative Commons 4.0



CC BY 4.0

Este documento se puede descargar y compartir con otras personas, siempre que se reconozca su autoría.

Fin del outsourcing en México: ¿objetivo cumplido de la actual administración para 2024?

End of outsourcing in Mexico: goal achieved by the current administration by 2024?

Cadena Salom Luis David¹ y Huerta Ramírez Valeria²

Recepción: 10/09/2023

Aceptación: 23/11/2023

Resumen

Las transformaciones y eventualidades han modificado a los distintos mercados de una economía. En particular, las reformas laborales han impactado aspectos como las habilidades laborales, el desempleo y el cuestionado outsourcing. Así, la problemática de este estudio es la implementación de la subcontratación en ciertos sectores y las condiciones laborales que enfrentan los trabajadores contratados en esta modalidad, ya que no pueden permitirse trabajar de esta manera. Dado que no hay una postura clara si el outsourcing es benéfico o no y a quién beneficia; en este trabajo nos inclinamos con el hecho que este tipo de contratación no está sustentado por una seguridad social, ni compensaciones salariales, primas vacacionales, aguinaldos, entre otros beneficios que tienen los empleos formales. En este sentido, nuestro objetivo es comprender la relación entre la reducción de la subcontratación y el tiempo transcurrido desde la implementación de la reforma. Utilizando información de INEGI, determinamos un modelo de regresión lineal para establecer la relación entre el periodo de contratación y el total de trabajadores subcontratados. Concluyendo en particular, que la subcontratación laboral podría finalizar en un total de 3.5 años a partir de que se oficializó.

Abstract

Transformations and eventualities have modified the different markets of an economy. In particular, labor reforms have impacted aspects such as work skills, unemployment and the questioned outsourcing. Thus, the problem addressed in this study is the implementation of subcontracting in certain sectors, and the working conditions faced by workers hired in this modality, because they can't afford to work this way. Since there is no clear stance whether outsourcing is beneficial or not and who it benefits; In this work we are inclined to accept the fact that this type of hiring is not supported by social security, salary compensation, vacation bonuses, bonuses, among other benefits that formal jobs have. In this sense, our objective is understanding the relationship between the reduction in subcontracting and the time elapsed

¹ Estudiante de tercer semestre de la Licenciatura en Ingeniería Económica y Financiera, Universidad La Salle Ciudad de México, luiscadena@lasallistas.org.mx

² Estudiante de tercer semestre de la Licenciatura en Ingeniería Económica y Financiera, Universidad La Salle Ciudad de México, vhuerta@lasallistas.org.mx

since the implementation of the reform. Using information from INEGI, we determined a linear regression model to establish the relationship between the hiring period and the total number of subcontracted workers. Concluding, that labor subcontracting could finalize in a total of 3.5 years from when it became official.

Palabras Clave

Subcontratación, empleo, reforma laboral, precariedad laboral.

Key Words

Subcontracting, employment, labor reform, job precariousness.

Clasificación JEL: E24, J01, J02, J41.

Introducción

La subcontratación, también conocida como outsourcing, es un fenómeno laboral que ha ganado una creciente relevancia en el mundo empresarial. Se trata de una práctica en la cual las empresas optan por contratar los servicios de otras empresas para la ejecución de tareas y funciones específicas, en lugar de incorporar directamente a empleados en sus nóminas para llevar a cabo dichas actividades.

Esta estrategia de externalización ha demostrado ofrecer ciertos beneficios notables para las empresas. En primer lugar, conlleva una reducción significativa de costos, lo que resulta especialmente atractivo para las organizaciones que buscan maximizar sus márgenes de ganancia. Además, la subcontratación permite una especialización más profunda en áreas particulares de la operación, lo que puede mejorar la eficiencia y la calidad de los resultados obtenidos según Ruyter, Brown y Burgess (2018).

No obstante, la subcontratación también ha generado preocupaciones y críticas en diversas partes del mundo, incluido México. Uno de los principales motivos de inquietud es el impacto en las condiciones laborales de los empleados involucrados en este modelo. La externalización puede llevar a situaciones en las que los trabajadores no reciben los mismos beneficios y protecciones que tendrían si estuvieran contratados directamente por la empresa principal. Esto puede manifestarse en formas como la falta de seguridad laboral, la ausencia de prestaciones obligatorias y la incertidumbre sobre la continuidad del empleo. Inclusive, tal subcontratación puede alterar las reformas laborales y con ellos reestructurar los acuerdos internacionales que tiene México, incluido el tratado de libre comercio de América del Norte (Bensusán et al., 2020).

En el contexto de la globalización económica actual, la externalización se ha convertido en una estrategia frecuentemente empleada por las grandes corporaciones para reestructurar sus operaciones y segmentarlas, lo que les permite aprovechar economías de escala y, en última

instancia, maximizar sus beneficios. Sin embargo, como señala Rosas y Medrano (2002), esta estrategia, aunque rentable para las empresas, dejar a los trabajadores en una posición vulnerable.

En México, la subcontratación ha sido objeto de un creciente debate público en los últimos años debido a sus implicaciones en el bienestar de los trabajadores, el cumplimiento de las leyes laborales y la distribución de los ingresos. La creciente prevalencia de la subcontratación ha generado preocupaciones adicionales, como la explotación laboral, la evasión fiscal y la desigualdad en el acceso a beneficios y derechos laborales.

Como lo describe Díaz (1994), la subcontratación conlleva una reorganización sustancial en la asignación de recursos y puede tener un impacto significativo en varios sectores de la economía. Aunque es una estrategia factible para las grandes corporaciones, no necesariamente se traduce en beneficios proporcionales para los trabajadores. La temporalidad y la falta de prestaciones son preocupaciones comunes para los empleados subcontratados, que pueden encontrarse en una situación de desventaja en términos de salarios y seguridad laboral. Lo anterior, se reduce a una precariedad laboral, que se manifestó con la crisis derivada de la COVID-19 y que afectó más a las mujeres, implicando mayor frecuencia de la modalidad de subcontratación acompañada de desprotección y salarios muy bajos (Borderías y Martini, 2020).

En este trabajo se llevó a cabo un análisis del impacto de la reforma de la subcontratación en el mercado laboral mexicano. A partir de información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023) y respecto a la ocupación en México (sector manufacturero como referencia) en este análisis tuvimos como objetivo comprender la relación entre la reducción de la subcontratación y el tiempo transcurrido desde la implementación de la reforma, para evaluar su efecto en el crecimiento del empleo, centrándonos particularmente en el sector manufacturero debido a la prevalencia de esta modalidad de contratación en dicho sector.

El presente artículo tiene la siguiente estructura: adicional a la introducción, mostramos en la primera sección el marco teórico y los antecedentes a la subcontratación. En la segunda sección se presenta la metodología sobre regresión lineal; en la tercera, se presentan la información disponible, así como los resultados. En la cuarta sección se compara la literatura con nuestros resultados. Finalizando con las conclusiones, limitantes y trabajos futuros.

Marco teórico y antecedentes

Una de las preocupaciones respecto al outsourcing, es que los trabajadores subcontratados a menudo enfrentan salarios más bajos, menor estabilidad laboral y menos acceso a beneficios fundamentales, como el seguro social y las pensiones. Además, se ha argumentado que la subcontratación puede ser utilizada por las empresas para eludir las leyes laborales y sindicales, lo que podría socavar la capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus derechos, generando una brecha significativa en el tratamiento laboral entre los empleados directos y subcontratados. Está siendo más utilizada y el sector formal constantemente se debilita como

consecuencia (Pérez y Cordero, 1994). También es importante que algunos autores como Hafiz (2020), señalan la relevancia de la intervención gubernamental para acabar con los monopsonios ilegales y recursos legales para los organismos formados por trabajadores.

En respuesta a estas preocupaciones, el gobierno mexicano implementó una reforma a la subcontratación en 2021, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un trato justo en el lugar de trabajo. Sin olvidar lo apremiante que puede ser para la economía un trato justo a los trabajadores, al menos en cuestión de salarios. Lo que se justifica en Carrera, Lara y Policardo (2022) que, a través de un análisis econométrico para el mercado laboral mexicano, sustentan que un aumento salarial, además de no causar inflación, puede motivar la economía a través una mayor productividad laboral y así al crecimiento económico.

La reforma, de acuerdo con el Gobierno de México (2021), se enfoca en ocho puntos principalmente:

1. Se prohíbe el uso de esta modalidad en las actividades esenciales de la empresa y en su actividad económica preponderante.
2. Se permite el uso de esta modalidad sólo en servicios y obras especializadas.
3. Las empresas que reciban los servicios especializados deberán responder frente a los trabajadores en caso de incumplimiento.
4. Es obligatorio el registro de empresas de subcontratación especializada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y previa acreditación de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.
5. Para evitar simulación y defraudación fiscal, se homologan los criterios del Código Fiscal, de la Ley del ISR y la del IVA con la Ley Federal del Trabajo.
6. Miles de trabajadores pasarán a un esquema de empleo formal y accederán al derecho de reparto de utilidades.
7. Con respecto a los plazos de la reforma, la STPS emitirá una serie de lineamientos para el registro de las empresas de subcontratación especializada, una vez emitidos los lineamientos las empresas tienen 3 meses para regularizarse y transferir a sus trabajadores reconociéndolos como propios y cada 3 años las empresas tendrán que actualizar su registro ante la STPS.
8. Se reforma la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que en el Gobierno Federal ya no exista la subcontratación de personal. Se iniciará un proceso de diagnóstico en las dependencias de la Administración Pública para regularizar al personal subcontratado.

Además, al reconocer las empresas a sus trabajadores, estos tienen derecho al pago de utilidades y con la reforma se espera que incremente aproximadamente 100 mil millones de pesos, la cantidad que reciben los trabajadores por el reparto de utilidades. (Gobierno de México, 2021)

Si bien la cuarta revolución industrial en materia laboral, que incluye al outsourcing, cambios en la habilidad laboral y al home-office, no sólo es necesaria, sino inevitable; por lo que las empresas, trabajadores y gobiernos se tienen que ir adecuando a estas necesidades (de Ruyter, Brown y Burgess, 2018). A pesar, que la reforma al outsourcing en México, si bien se inició con las mejores intenciones, también ha suscitado una serie de preocupaciones y debates en torno a las posibles consecuencias y efectos en el ámbito laboral y económico del país que pueda tener. De esta forma, hay diversas opiniones sobre este tema, lo que hace un poco más complejo entenderlo debido a las tantas perspectivas que esto puede tener.

Uno de los principales puntos de discusión, es que la prohibición de la subcontratación puede tener efectos negativos en el empleo y, en última instancia, en la economía en general. Esta perspectiva, como señala Malacara (2021), argumenta que, al eliminar la posibilidad de subcontratar, muchas personas que actualmente trabajan bajo esta modalidad podrían quedar desempleadas. En otras palabras, la reforma, en lugar de ser una solución positiva, podría traer consecuencias peores que las de la situación actual. Además, existe el temor de que las empresas se muestren firmes en no contratar nuevos empleados debido a los costos y requisitos adicionales asociados con la contratación directa, lo que podría generar una desaceleración en la creación de empleo y en la recuperación económica.

Otra inquietud importante que se ha planteado es que la prohibición de la subcontratación podría afectar la competitividad de las empresas mexicanas en los mercados internacionales. La externalización ha sido una estrategia que ha permitido a las empresas expandirse y competir de manera efectiva en el escenario global, aprovechando ventajas como la flexibilidad y la eficiencia en costos. La eliminación de esta opción podría obstaculizar la capacidad de las empresas para competir en un mundo cada vez más globalizado y competitivo. No podemos dejar de lado, por otra parte, que no se han considerado las cuestiones de necesidades e identidad, en el sector rural, por ejemplo, la gente se acostumbra a condiciones laborales precarias (Dorado y Urbano, 2020).

Sin embargo, también existe una preocupación acerca de si la reforma será efectiva en abordar las preocupaciones relacionadas con la subcontratación. Es posible que las empresas encuentren formas de eludir las nuevas regulaciones y continúen beneficiándose de la explotación laboral y la evasión fiscal, lo que podría contrarrestar los objetivos de la reforma, pero ese sería un escenario muy pesimista. La implementación y aplicación efectiva de la reforma representan un desafío considerable debido al alcance y la complejidad del fenómeno de la subcontratación en México. Esto implica la necesidad de establecer mecanismos de supervisión y cumplimiento estrictos para garantizar que las empresas cumplan con las nuevas regulaciones.

La reforma al outsourcing en México es un tema polémico que ha generado una gama amplia de opiniones y preocupaciones. A pesar de las buenas intenciones detrás de la reforma, su impacto en el empleo, la economía y la efectividad en abordar las cuestiones subyacentes relacionadas con la subcontratación son cuestiones que requieren un análisis continuo y un enfoque cuidadoso para lograr un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y el fomento de un entorno empresarial competitivo, ya que ambos son importantes para el desarrollo económico del país. En base a esto, Didry (2019) comenta que la adopción de legislaciones laborales puede modificar el avance que se tenía en materia de derecho laboral para los trabajadores; y situaciones derivadas de estas reformas, como el reclutamiento y oportunidades para nuevos profesionistas, serán pruebas importantes para las empresas y gobierno.

Para comenzar, se recopilarán datos detallados sobre la evolución de la subcontratación en México antes y después de la reforma, así como información sobre el empleo en el sector manufacturero. Estos datos se someterán a un análisis de regresión lineal que evaluará si existe una correlación significativa entre la disminución de la subcontratación y el incremento o disminución en la creación de empleo. Además, se considerarán variables extras, como el tamaño de las empresas, la industria que se analiza en específico y la región, para obtener un panorama más completo y exacto de la situación.

El análisis también puede incluir la comparación con otros países que no han implementado regulaciones similares sobre la subcontratación. Esto permitirá evaluar si la disminución de la subcontratación en México tiene efectos únicos o si es parte de una tendencia global. Según Guerrero (2021), la subcontratación está en aumento a nivel mundial, con un 30% de las empresas líderes optando por esta modalidad. La comparación con otros países ayudará a contextualizar los resultados y proporcionar datos valiosos.

Es importante destacar que este análisis se enmarca en el Objetivo de Desarrollo Sustentable 8 de las Naciones Unidas, "Trabajo decente y crecimiento económico". Evaluar el impacto de las reformas laborales en el crecimiento del empleo y en la calidad del trabajo es esencial para avanzar hacia un desarrollo sostenible, que promueva la equidad y la prosperidad económica.

Un análisis estadístico utilizando la regresión lineal permitirá abordar de manera precisa el impacto de la reforma de la subcontratación en el mercado laboral mexicano, para comprender cómo esta medida afecta al empleo y si puede servir como referencia para otros países que enfrentan desafíos similares en el contexto de la creciente subcontratación a nivel global. Este enfoque contribuirá al logro de objetivos de desarrollo sostenible y al diseño de políticas laborales efectivas.

La elección de la regresión lineal como método para explicar el fenómeno de la subcontratación y su impacto en México tras la reforma de 2021 se justifica por su capacidad para modelar relaciones entre variables de forma clara y comprensible. Este enfoque estadístico permite

evaluar la relación entre la reforma y cambios específicos en el mercado laboral, como el empleo y las condiciones laborales. La regresión lineal es adecuada en este contexto debido a su simplicidad y eficacia al manejar relaciones directas entre variables, como el efecto de la subcontratación en los salarios y la estabilidad laboral.

Además, la regresión lineal facilita la inclusión de múltiples variables independientes, como el tamaño de las empresas, la industria y la región, permitiendo un análisis más holístico y detallado. Este método es eficaz para identificar y cuantificar tendencias, patrones y correlaciones, ofreciendo una base sólida para sacar conclusiones fundamentadas sobre el impacto de la reforma. En un tema tan multifacético como la subcontratación y sus efectos en la economía, la regresión lineal proporciona un marco analítico robusto y accesible para explorar estas complejas interacciones.

Metodología

Para mostrar la correlación entre variables se deben cumplir dos condiciones: i) la parte intuitiva que refleja el análisis teórico esperado (sentido de esa relación representado en la pendiente de la ecuación resultante) y, ii) la significancia estadística, que muestra el error de explicación mínimo cometido por la variable independiente sobre la dependiente.

Para capturar las condiciones (i) y (ii), nos apoyamos en la siguiente expresión lineal,

$$Y_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + \dots + a_kX_{ki} + U_i \quad (1)$$

donde, Y_i representa la variable dependiente o explicada y $X_1, X_2, \dots, X_k$ las k posibles variables independientes. Los coeficientes a_j representan los efectos por los cambios de las variables independientes sobre la dependiente, expresados como

$$\frac{\partial Y_i}{\partial X_{ji}} = a_j, \text{ para } j = 1, 2, \dots, k.$$

Por su parte, U_i representa variables no controlables y aleatorias, denominadas perturbaciones, ejemplos clásicos de estas perturbaciones son, una crisis, una guerra, una enfermedad, entre otros. La expresión (1), que considera los efectos de las variables independientes sobre la dependiente, aunado al factor perturbación, representa un modelo econométrico.

Para encontrar los valores de los coeficientes a_j ($j = 1, 2, \dots, k$) se utilizan mínimos cuadrados ordinarios (MCO), que estiman el comportamiento promedio de Y_i dadas las observaciones $X_1, X_2, \dots, X_k$, esto es, $\hat{Y}_i = E(Y_i|X_1, X_2, \dots, X_k) = \hat{a}_0 + \hat{a}_1X_{1i} + \hat{a}_2X_{2i} + \dots + \hat{a}_kX_{ki}$

Para verificar si las variables $X_1, X_2, \dots, X_k$, son significativas individualmente sobre Y_i , se plantea la siguiente prueba de hipótesis,

$$H_0: a_j = 0 \quad \text{vs} \quad H_a: a_j \neq 0, \text{ para } j = 1, 2, \dots, k \quad (2)$$

“Fin del outsourcing en México: ¿objetivo cumplido de la actual administración para 2024?”

Para contrastarla se utilizan los valores p (probabilidad de error). Un $p_{value} < 0.05$ muestra que la variable X es estadísticamente significativa para explicar el comportamiento Y_i , al menos a un 95% de confianza.

Análisis y resultados

A partir de información estadística del Instituto Nacional de Estadística y Geografía con respecto a la ocupación en México (sector manufacturero como referencia), definimos el cambio en la proporción del outsourcing en México:

$$\frac{\text{Personal subcontratado}}{\text{Total de personal ocupado}} \quad (3)$$

Esto a partir del 2021, año en el que se promueve y entra en vigor la reforma contra la subcontratación, hasta febrero de 2023, pasando de 19.02% a 1.70 %.
PROPORCIÓN OUTSOURCING MÉXICO
19.07%
19.02%
19.18%
19.08%
19.01%
18.05%
9.73%
5.70%
4.10%
3.27%
2.83%
2.74%
2.53%
2.40%
2.26%
2.04%
2.00%
1.94%
1.89%
1.87%
1.82%
1.79%
1.78%
1.76%

1.69%
1.70%

Tabla 1. Cambio porcentual en la proporción de la subcontratación.

Fuente. INEGI. Estadística del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación.

Restamos al empleo total de febrero de 2023 al empleo total de enero de 2021, para verificar si hubo un aumento o disminución en el empleo tras la reforma y hacemos lo mismo con el empleo contratado directamente, que se muestra en la tabla 2.

DISMINUCIÓN EN PROPORCIÓN DE OUTSOURCING	-19.02%
CAMBIO EN EL TRABAJO TOTAL	227536.00
CAMBIO EN EL TRABAJO CONTRATADO DIRECTAMENTE	693,245
CAMBIO EN EL TRABAJO SUBCONTRATADO	-465,709
TOTAL DE TRABAJO:	2,929,652
TOTAL SUBCONTRATADO	49,684
TOTAL NO SUBCONTRATADO:	2,879,968

Tabla 2. Cambio en el trabajo a partir de la reforma.

Fuente. INEGI. Estadística del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación.

Para la segunda parte del análisis, definimos una ecuación que describa el cambio en el personal subcontratado con respecto al tiempo transcurrido a partir de la reforma.

$$Ls = a - b(Tr) + U_t$$

Donde:

Ls = Trabajadores subcontratados

Tr = Tiempo transcurrido a partir de la reforma

U_t es la perturbación en cada periodo.

A partir de la información disponible, tenemos la siguiente estimación,

$$Ls = 113822.65 - 2825.79(Tr) \quad (4)$$

$p_{value} \quad (0.000)$

Adicional a que es significativa ($P_{value} = 0.000$) la expresión (4) muestra, que cada que va aumentando un periodo hay 2826 trabajadores menos que dejarán de ofrecer su trabajo bajo el esquema de subcontratación cada periodo mensual.

“Fin del outsourcing en México: ¿objetivo cumplido de la actual administración para 2024?”

Con base en la estimación (4), podemos realizar predicciones, tales como el periodo en el que la reforma cumplirá con su objetivo principal: eliminar completamente la subcontratación. Para tal propósito, igualamos a cero la expresión (4),

$$0 = 113822.65 - 2825.79(Tr)$$

Despejamos para el tiempo transcurrido (Tr), sumando 2825.79(Tr) de ambos lados

$$2825.79(Tr) = 113822.65$$

Posteriormente, se dividen ambos lados entre 2825.79

$$Tr = \frac{113822.65}{2825.79} \approx 41 \text{ (mes)}$$

Lo que equivale prácticamente a 3.5 años, mostrando con ello, que, si la reforma empezó a partir de dos años que llevaba la actual administración, esta tendrá su “éxito” cuando termine dicha administración su mandato, en 2024.

Resultados e impactos obtenidos

En este estudio, se ha realizado un análisis centrado en evaluar el impacto de la reforma a la subcontratación en México y su efecto directo en la contratación de los trabajadores. Para llevar a cabo esta evaluación, se ha utilizado un modelo de regresión lineal. Los resultados obtenidos a través de este análisis estadístico son reveladores y sugieren una correlación moderada entre el tiempo transcurrido desde la implementación de la reforma y la disminución en la subcontratación. La expresión es significativa y muestra que el total de trabajadores subcontratados puede ser explicada por el período transcurrido desde la reforma.

Este hallazgo tiene implicaciones importantes, ya que sugiere que la reforma ha tenido un impacto significativo en la reducción de la subcontratación en México. Si bien no se puede atribuir la totalidad de esta disminución únicamente a la reforma, dado que existen otros factores que pueden influir en la subcontratación, como que los mismos trabajadores ya no se permitan ser contratados de esta manera, aun así, el análisis apunta de manera concluyente que la reforma ha contribuido en gran manera a la disminución observada en la práctica de la subcontratación.

Este tipo de evaluaciones estadísticas son cruciales para comprender el impacto de políticas laborales y reformas en la dinámica del mercado laboral. En este caso, los resultados respaldan la efectividad de la reforma en la reducción de la subcontratación y, por ende, en la protección de los derechos laborales y la promoción de un trabajo más estable y seguro en México. Además, estos hallazgos pueden servir como punto de referencia y orientación para otros países que

consideren medidas similares en el contexto de la creciente tendencia global hacia la subcontratación.

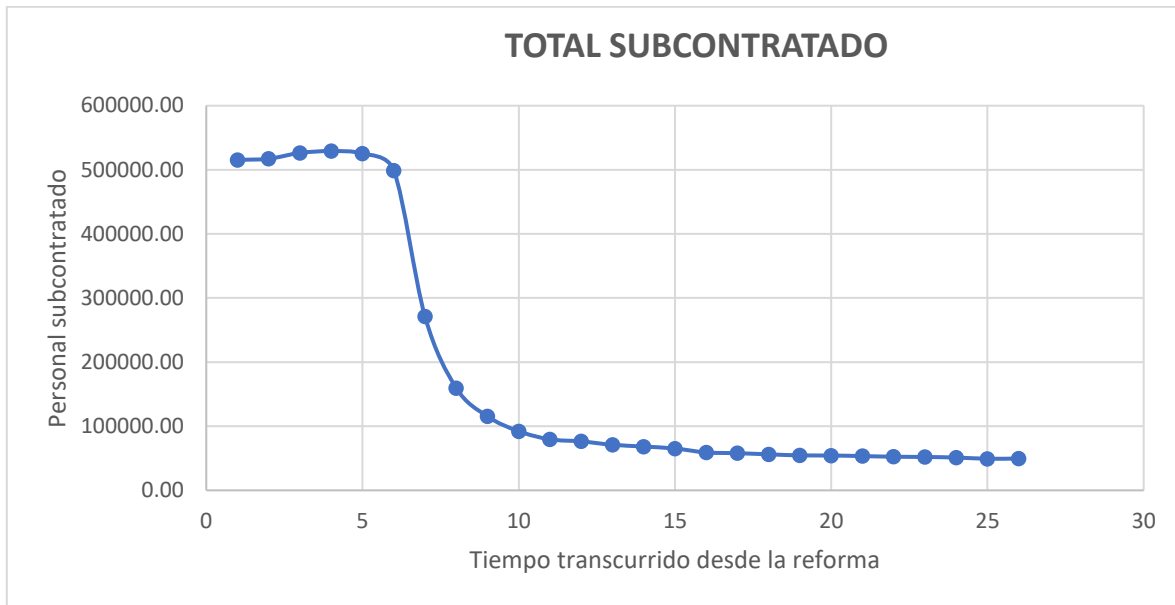


Figura 1. Disminución en la subcontratación en México a partir de la reforma.

Fuente. INEGI. Estadística del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación.

Un aspecto importante, es que el empleo total en México no ha disminuido, sino que continúa creciendo. Esto era una preocupación previa a la implementación de la reforma, ya que algunos argumentaban que la disminución en la subcontratación podría afectar negativamente al empleo. Sin embargo, los resultados sugieren que la reforma no ha tenido un impacto negativo en el empleo total, lo que podría considerarse un resultado positivo.

<u>Fecha</u>	<u>PERIODO</u>	<u>REAL</u>	<u>ESTIMACIÓN</u>
sep-21	9	115,374	88390.51462
oct-21	10	92,193	85564.72205
nov-21	11	79,592	82738.92948
dic-21	12	76,402	79913.13691
ene-22	13	71,064	77087.34434
feb-22	14	68,382	74261.55177
mar-22	15	65,219	71435.7592
abr-22	16	59,151	68609.96663
may-22	17	57,960	65784.17406
jun-22	18	56,208	62958.38149
jul-22	19	54,548	60132.58892
ago-22	20	54,391	57306.79635
sep-22	21	53,454	54481.00378
oct-22	22	52,474	51655.21121

“Fin del outsourcing en México: ¿objetivo cumplido de la actual administración para 2024?”

<u>nov-22</u>	<u>23</u>	<u>52,077</u>	<u>48829.41864</u>
<u>dic-22</u>	<u>24</u>	<u>51,220</u>	<u>46003.62607</u>
<u>ene-23</u>	<u>25</u>	<u>49,290</u>	<u>43177.83351</u>
<u>feb-23</u>	<u>26</u>	<u>49,684</u>	<u>40352.04094</u>
<u>mar-23</u>	<u>27</u>		<u>37526.24837</u>
<u>abr-23</u>	<u>28</u>		<u>34700.4558</u>
<u>may-23</u>	<u>29</u>		<u>31874.66323</u>
<u>jun-23</u>	<u>30</u>		<u>29048.87066</u>
<u>jul-23</u>	<u>31</u>		<u>26223.07809</u>
<u>ago-23</u>	<u>32</u>		<u>23397.28552</u>
<u>sep-23</u>	<u>33</u>		<u>20571.49295</u>
<u>oct-23</u>	<u>34</u>		<u>17745.70038</u>
<u>nov-23</u>	<u>35</u>		<u>14919.90781</u>
<u>dic-23</u>	<u>36</u>		<u>12094.11524</u>
<u>ene-24</u>	<u>37</u>		<u>9268.322669</u>
<u>feb-24</u>	<u>38</u>		<u>6442.5301</u>
<u>mar-24</u>	<u>39</u>		<u>3616.73753</u>
<u>abr-24</u>	<u>40</u>		<u>790.9449604</u>
<u>may-24</u>	<u>41</u>		<u>-2034.847609</u>

Tabla 3. Predicciones con base a la regresión. Fuente. Elaboración propia a partir de INEGI. Estadística del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación.

El empleo del modelo de regresión lineal no solo ha permitido evaluar el impacto de la reforma a la subcontratación en México, sino que a su vez ayudó a predecir cuándo se eliminará por completo la subcontratación en el país. De acuerdo con los resultados del análisis, se estima que ocurra en el período 41, y considerando que son periodos mensuales correspondería aproximadamente a mayo de 2024.

Es importante tener en cuenta que esta predicción, aunque se hizo de la manera más exacta posible y con ayuda de la regresión lineal, debe ser considerada como una estimación y no como una certeza total. Esta estimación está sujeta a posibles cambios en las condiciones económicas y políticas que podrían influir en la subcontratación en México. Debido a estos factores externos y variables que no son predecibles y pueden llegar a afectar la dinámica laboral, la fecha que se obtuvo de eliminación de la subcontratación es susceptible a cambios.

Además, es importante mencionar que la predicción se basa en datos conocidos sobre la subcontratación, lo que significa que no se tienen en cuenta los datos que no están registrados o los que no son de conocimiento público. Esto nos da una fuente adicional de incertidumbre en la predicción, ya que información no registrada puede influir en el futuro camino de la subcontratación.

Es decir, el modelo de regresión lineal ha proporcionado una estimación de cuándo podría eliminarse por completo la subcontratación en México, dándonos a mayo de 2024 como un posible momento. No obstante, se debe tener en cuenta que dicha estimación es una proyección esperada y está sujeta a posibles cambios, así como a la influencia de factores no registrados. Sin embargo, notamos que este tipo de análisis es valioso para planificar políticas laborales y comprender las tendencias en el mercado laboral, además de considerar los cambios que pueden surgir de manera inesperada.

Discusiones

Nuestro trabajo es exponer mecanismos alternativos para proteger al trabajador, diferente a los clásicos sobre transferencias y aumentos salariales. Algunos otros como lo sugiere Hafiz (2020) que destaca la intervención gubernamental para erradicar los monopsonios ilegales y recursos legales para el sustento de los organismos formados por los trabajadores.

Además, no se han considerado las cuestiones de necesidades e identidad, es decir, en muchos lugares sobre todo en el sector rural, la gente se acostumbra a vivir con salarios bajos y situaciones laborales precarias (Dorado y Urbano, 2020), lo cual hace que estén dispuestos a aceptar cualquier tipo de trabajo. Es realmente preocupante que, como menciona Pérez y Cordero (1994), se esté perdiendo la importancia del sector formal y cada vez sea más fácil, acceder al informal y que éste siga creciendo y fomentándose. Actualmente, el mercado laboral está sufriendo cambios importantes, pero esos cambios deben de ser para mejorar aún más y conseguir que tanto empresa como trabajador, colaboren y tengan las mejores condiciones y resultados o beneficios, pero no que uno quede perjudicado mientras el otro gana. Por esto es de suma importancia que la subcontratación sea regulada y modificada de tal manera en que las dos partes se benefician.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en este estudio nos dan un panorama general sumamente positivo, que sugiere que la reforma a la subcontratación en México ha tenido un impacto significativo en la disminución de la misma, al tiempo que ha logrado mantener un crecimiento en el empleo total, lo cual era una de las principales preocupaciones sobre la implementación de esta reforma. Los hallazgos encontrados en este estudio poseen una relevancia que va más allá de las fronteras nacionales, ya que podrían ofrecer resultados valiosos a otros países que estén considerando la implementación de reformas similares en sus mercados laborales.

Uno de los aspectos más destacados de estos resultados es que demuestran que es posible reducir la subcontratación sin necesariamente perjudicar el empleo en general. Esto se traduce en un enfoque que busca equilibrar la protección de los derechos laborales y la mejora de las

condiciones laborales de los trabajadores y este equilibrio es esencial para promover un trabajo más estable y seguro.

No obstante, es fundamental tener en cuenta que, aunque la disminución de la subcontratación es un paso importante, aún quedan consideraciones pendientes que necesitan atención en futuras investigaciones. Una de estas consideraciones incluye la evaluación del impacto en el salario ofrecido a los trabajadores afectados por la subcontratación, ya que esta variable puede influir en la calidad de empleo. Además, sería adecuado realizar una regresión al cambio en el desempleo a largo plazo para demostrar de manera más sólida que la reforma no causará daños al mercado laboral en el futuro. Todas estas consideraciones se dejarán para futuros trabajos.

Los resultados de este estudio respaldan la efectividad de la reforma a la subcontratación en México en términos de reducir la modalidad y mantener el crecimiento del empleo. Estos hallazgos proporcionan valiosos resultados para otros países y hacen notar la importancia de tomar en cuenta las complejidades del mercado laboral de manera equitativa. No obstante, se reconoce que aún existen variables y consideraciones por explorar en futuras investigaciones, lo que enriquecerá la comprensión de este tema y respaldará el diseño e implementación de políticas laborales más efectivas.

Referencias

- Bensusán, G., Middlebrook, K. J., Morayta, G. C., Mabire, B., & Valenzuela, J. (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro. influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México - political change from the outside in. *Foro Internacional*, 60(3 (241)), 985–1040.
- Borderías, C., & Martini, M. (2020). En las fronteras de la precariedad. Trabajo femenino y estrategias de subsistencia (XVIII-XXI). *Historia Social*, 96, 63–78.
- Carrera, E. J. S., Lara, J. M. G., & Policardo, L. (2022). Crecimiento impulsado por los salarios en México: un análisis de regresión umbral. *Investigación Económica*, 81(319), 90–116.
- Deloitte. (2021). Reforma en materia de outsourcing. Deloitte México. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/tax/articles/reforma-en-materia-de-outsourcing.html>
- Didry, C. (2019). Labor Law as a Base for Firms' Organization. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 44(1 (167)), 212–230.
- Dorado, C. B., & Urbano, D. M. (2020). Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar en el área geográfica del valle del río Cauca, Colombia: análisis desde la gubernamentalidad. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(78), 119–134.

Díaz (1994). Tendencias de la restructuración económica y social en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 56(4), 3–35.

El Economista. (2021). Reforma al outsourcing en México: esto es lo que debes saber. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/sectorlegal/Reforma-al-outsourcing-en-Mexico-esto-es-lo-que-debes-saber-20210424-0009.html>

Expansión. (2021). ¿Qué cambia con la reforma al outsourcing en México? *Expansión*. Recuperado de <https://www.expansion.mx/empresas/2021/04/23/que-cambia-con-la-reforma-al-outsourcing-en-mexico>

Forbes México. (2021). ¿En qué consiste la reforma al outsourcing en México? *Forbes México*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/noticias-en-que-consiste-reforma-outsourcing-mexico/>

Gobierno de México. (2021). Conoce la Reforma en materia de Subcontratación Laboral. *Gobierno de México*. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-la-reforma-en-materia-de-subcontratacion-laboral-270878>

Guerrero, R. G. (2021, enero 12). Outsourcing al alza a nivel mundial. *Salles Sainz Grant Thornton*. <https://www.grantthornton.mx/prensa/enero-2021/outourcing-al-alza-a-nivel-mundial/>

Hafiz, H. (2020). Labor Antitrust's Paradox. *The University of Chicago Law Review*, 87(2), 381–412.

INEGI. (2023). Estadística del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=823>

Malacara, N. (2021, abril 20). 10 claves para entender la reforma al outsourcing aprobada por el Congreso. *Expansión*. <https://expansion.mx/empresas/2021/04/15/10-claves-reforma-al-outsourcing>

Rosas y Medrano (2002). La subcontratación de las grandes empresas de la confección en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México. *Problemas Del Desarrollo*, 33(130), 63–89.

Ruyter, A., Brown, M., & Burgess, J. (2018). Gig work and the fourth industrial revolution: conceptual and regulatory challenges. *Journal of International Affairs*, 72(1), 37–50.

Sáinz, J. P. P., & Cordero, A. (1994). LOS NUEVOS ESCENARIOS LABORALES EN CENTROAMERICA: Una propuesta de análisis. *Anuario de Estudios Centroamericanos*, 20(2), 5–14. <http://www.jstor.org/stable/25661255>

“Fin del outsourcing en México: ¿objetivo cumplido de la actual administración para 2024?”

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021, mayo 26). Reforma en Materia de Subcontratación. ¿Qué cambia con la reforma al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo? Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion?idiom=es>