

La subcontratación en México

Vejeciones a derechos e incumplimiento de obligaciones de seguridad social

Leidy Hernández Romero

División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACSyH)

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco,

Villahermosa, Tab.; México.

leidyh1901@gmail.com

Abstract— This article was developed with the objective of finding out how the outsourcing regime in Mexico affects the working class, analyzing the disadvantages of those who are immersed in this situation, as well as the possible illicit activities that outsourcing can carry out against the State. For the analysis of this research, the methodology used was the application of a questionnaire to 110 workers from different companies, based in the state of Tabasco, which resulted in confirming the theory that outsourced workers do not have the labor guarantees established by the Federal Law of Workers and much less have the employer's obligations in terms of social security.

Keyword — *outsourcing, subcontracting, workers, tax evasion, regime.*

Resumen— Este artículo fue desarrollado con el objetivo de conocer cómo afecta a la clase trabajadora el régimen de subcontratación en México, analizando las desventajas de aquellos que se encuentran inmersos en esta situación, así como las posibles actividades ilícitas que el outsourcing puede realizar en contra del Estado. Para el análisis de esta investigación se usó como metodología la aplicación de un cuestionario a 110 trabajadores de diferentes empresas, con sede en el estado de Tabasco, lo que dio como resultado confirmar la teoría de que los trabajadores subcontratados no cuentan con las garantías laborales que marca la Ley Federal de los Trabajadores y muchos menos cuentan con las obligaciones patronales en cuanto a la seguridad social.

Palabras claves— *outsourcing, subcontratación, trabajadores, evasión fiscal, régimen.*

I. INTRODUCCIÓN

La subcontratación de los trabajadores (outsourcing), no es más que una simulación laboral en la que los obreros suelen ser afectados al no recibir las prestaciones a las que tienen derecho de acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores; una de estas es la violación a sus derechos laborales en cuanto a su estabilidad al ser despedidos y recontratados nuevamente con el fin de impedir que generen antigüedad, el pago de reparto de utilidades, además de la prohibición de su organización libre para exigir mejoras salariales.

Este tipo de contratación de estas empresas outsourcing o subcontratación está relacionadas a factureras y cometen delitos como la evasión fiscal y de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Infonavit, por lo que se afecta a su vez a los servicios de salud del Estado.

Lo mismo evaden el pago legal de impuestos como evaden el pago correcto de las cuotas al IMSS, afectando con ello la calidad de los servicios de salud y ni que decir de la evasión del pago de cuotas al Infonavit. Pero lo más importante son las vejaciones a los derechos humanos y laborales de los trabajadores que son víctima de estas empresas.

Estos esquemas de subcontratación también afectan a empresas que sí cumplen con lo establecido en la ley, ya que hay una práctica desleal, una competencia ilegal, al abaratar artificialmente el costo de la mano de obra, tanto por el pago como por la evasión de impuestos y cuotas de seguridad social.

Los crecientes cambios económicos y tecnológicos que se han vivido en los últimos años han hecho que aparezcan nuevas tendencias dentro de las organizaciones. Las empresas buscan día a día tener una mayor optimización en sus procesos, ahorrar costos y generar una mejor eficiencia, así mismo, recurren a otras estrategias que les permita mantenerse dentro de un mercado competitivo.

Durante años las empresas han buscado estrategias para optimizar tanto sus procesos como sus recursos. La globalización ha exigido a las organizaciones conocer y practicar algunos métodos, tales como la subcontratación. Esta práctica les ha permitido externalizar o transferir funciones o que la empresa no desarrolla adecuadamente, por lo que contrata a un proveedor externo que ofrece sus servicios y que es experto en dicha área especializada.

Sin embargo, pese a estos cambios surgen inquietudes con respecto al Recurso Humano, el término subcontratación que es usada también para referirse a la subcontratación, se ha dirigido a la clase trabajadora subcontratada, la cual no posee autonomía en el trabajo, tiene inestabilidad laboral y rotación en los puestos de trabajo. Así mismo, muchos de los casos tienen salarios bajos, sin goce de otros beneficios, lo que conlleva a condiciones precarias laborales.

II. ORIGEN DEL OUTSOURCING

De acuerdo a la definición de Rodríguez y Robaina (2004) el Outsourcing, en términos acuñados surge a finales de los años 80's, es de origen anglosajón compuesto por los vocablos out (exterior, fuera) y source (fuente, recurso, origen), y su definición es conocida como la práctica de tomar una de las actividades relevantes de la organización y asignar dicha actividad a una parte independiente, además el Outsourcing entiende la estrategia como aquel proceso mediante el cual una actividad, que tradicionalmente se desarrollaba en el interior de la empresa, pasa a ser realizada por un proveedor externo, esto bajo el concepto de Linares Navarro, Pla Barber, y Puig Blanco, (2009) .

El Outsourcing significa permitir que otras organizaciones presten un servicio o manufacturen partes de un producto; es una herramienta de gestión que, por sus especiales características en su base de negocio, ha llegado hasta expandirse en las pequeñas empresas y busca contratar otra compañía, por lo regular en otro país, donde los costos sean menores, para realizar una actividad que antes ejecutaba la propia organización, como la manufactura o la mercadotecnia, promoviendo la eficiencia porque reduce los costos y permite a la organización aprovechar mejor los recursos que conserva.

Es también una forma de cooperación entre empresas mediante la cual una de ellas (contratista) encarga a otra u otras (subcontratada) la realización de una parte más o menos importante de las actividades productivas, comerciales o de gestión de la empresa, confiando así a la empresa subcontratada una parte de los procesos de producción o de servicios, conservando la empresa contratista la responsabilidad económica, de calidad y de servicio.

La subcontratación laboral, la flexibilidad laboral externa, la tercerización laboral, la deslaborización de las relaciones de trabajo y el trabajo no registrado, son distintos términos para nombrar la exteriorización de los riesgos que los empresarios descargan sobre los trabajadores y las trabajadoras, quienes, sin el apoyo de las garantías del derecho laboral, quedan sometidos a las presiones de los contratos del derecho civil.

Con la subcontratación laboral se suprimen las principales y primigenias conquistas de los trabajadores y las trabajadoras, como la jornada laboral y el salario fijo, la salud ocupacional y la formación laboral, entre otras. Así, muchos trabajadores se ven hoy obligados a hacerse cargo de su propia seguridad social .

El Outsourcing para Tellería (2000) , ha sido para muchas empresas un método muy importante ya que da ventajas y permite reducir la plantilla propia con todas sus repercusiones de dirección,

sustitución, absentismo, cargas laborales, mayor especialización, así como la disminución de los costos de Recurso Humano y sus gastos de contratación, ya que el personal subcontratado es más barato que el que pertenece a la nómina de la empresa, permitiéndole así mismo actuar con una mayor flexibilidad de incrementar la capacidad de respuesta a los cambios de la demanda y del entorno; la mano de obra es más dócil, el personal es especializado en el área, los salarios y las prestaciones son más bajas y no existe ningún tipo de sindicato para la empresa subcontratada.

En sí, podemos afirmar que la subcontratación de trabajo es utilizada por las empresas para delegar actividades que no forman parte de su objeto o giro principal, con el fin de conseguir una mayor eficiencia en su producción y ahorrar tiempo y recursos destinados a la capacitación de cierto personal. De igual modo se recurre a ella para cubrir temporalmente puestos vacantes a causa de que sus ocupantes están incapacitados por alguna enfermedad o maternidad, o simplemente gozan de una licencia.

No obstante, en la práctica se ha abusado de esta figura hasta el extremo de emplearse para omitir las obligaciones laborales y de seguridad social; por ello las autoridades administrativas, entre ellas el Seguro Social e Infonavit, la han estigmatizado, de tal suerte que han orientado parte de sus esfuerzos a inhibirla.

III. ¿GARANTÍAS LABORALES DE OUTSOURCING A TRABAJADORES?

El trabajo en régimen de subcontratación es objeto de una polémica que contiene fuertes componentes ideológicos. Por una parte, despierta simpatías; lo acompaña una señal de modernidad económica: Cada quién en lo suyo, nos abastecemos mutuamente y respondemos de manera altamente flexible a las necesidades del mercado. Se le vincula con precarización del empleo, con alta inestabilidad e incertidumbre laboral y hasta con estrategias de encubrimiento de las reales relaciones laborales, con el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la desarticulación de las organizaciones sindicales o el resquebrajamiento y debilidad de sus estructuras.

El régimen jurídico laboral en México se circunscribe, partiendo de las fuentes generales a los Artículos 5º y 123 constitucional, los cuales son la base de los principios y reglas mínimos con los que se regula el trabajo en nuestro país. Este régimen de subcontratación es reconocido a través de La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 15-A, que a la letra dice:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es 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.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con 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.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social

En la práctica vemos que los empleados que trabajan bajo la subcontratación consideran que no existe seguridad económica, ni laboral y, de acuerdo a la tesis sostenida por Magdalena Tortello (2006), por lo general los empleados no gozan de estabilidad ni de un mayor crecimiento en sus cargos; normalmente están limitados por un contrato de duración determinada, la mayoría de ellos tienen contratos con duración no mayor a un año, considerando precario e inestable su empleo.

Tortello dice que, si bien en distintos países se desarrollan políticas específicas y métodos de trabajo para la pequeña empresa, este desarrollo no ha articulado siempre a la figura de los encadenamientos entre empresas, muchas de las cuales son de tamaño pequeño. "De manera tal que el trabajo en régimen de subcontratación ha adolecido, o bien ha tenido un déficit en su regulación e institucionalidad, lo cual ha demostrado lo complejas que se vuelven estas relaciones y deja la puerta abierta a la incertidumbre en las responsabilidades laborales".

Por otra parte, el incremento de las tasas de desempleo, han conducido a que los trabajadores hayan aceptado laborar a través de esta modalidad, ante la dificultad de conseguir una plaza, y otros factores que se ven involucrados ante este fenómeno y por ello aceptan sueldos mensuales que oscilan entre los \$4,000 a \$6000 y \$8000 a \$10000 pesos mensuales y por lo general, estos trabajadores casi siempre son reclutados con salarios inferiores, además no existe ningún tipo de sindicato para la empresa subcontratada. Así mismo las condiciones las consideran inadecuadas e inferiores a las de trabajadores de planta que ejecutan tareas similares o equivalentes.

IV. EMPLEADOS DESPROTEGIDOS POR LA SUBCONTRATACIÓN

La subcontratación de trabajo se formaliza con un contrato de prestación de servicios, el cual debe ser de naturaleza civil y no mercantil porque el trabajo subordinado está prohibido como artículo de comercio, esto de acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

En el segundo párrafo del mencionado artículo se habla de los derechos de los trabajadores

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

De igual manera, en el párrafo cuarto, se destaca que todo trabajador debe tener garantizado un ambiente laboral libre de violencia.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Por otro lado, la subcontratación se define como el acuerdo de voluntades celebrado entre dos personas físicas y/o morales, por medio del cual la parte denominada contratista se encarga de dotar a su contraparte (contratante o cliente) trabajadores para que le presten servicios específicos o ejecuten

ciertos trabajos; las partes pueden pactar cláusulas acordes con sus necesidades, siempre y cuando no sean contrarias a la ley y a la moral.

En el dicho, la compañía beneficiaria de dichos servicios es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y el personal utilizado en la ejecución de obras o servicios tiene derecho a disfrutar de las condiciones laborales brindadas a aquellos que ejecuten trabajos similares en la organización beneficiaria, sin embargo, en el hecho es muy distinto, es todo lo contrario.

Sin generalizar, se ha detectado que alguna de las empresas dedicada a la subcontratación afecta gravemente a la clase trabajadora debido a que:

- a) No dan contrato por escrito; hacen firmar al empleado acuerdos para incumplir sus obligaciones laborales. En ciertas empresas los obligan a firmar hojas en blanco.
- b) Incumplen con las prestaciones mínimas de ley y los servicios de seguridad social.
- c) Registran al trabajador ante el IMSS, SAT e Infonavit con un salario menor al real, para evadir las cuotas obrero-patronales, impuestos y liquidaciones.
- d) No cubren las aportaciones regulares del Seguro Social e Infonavit, lo que afecta el acceso del trabajador al servicio médico, ahorro para el retiro y acceso a una pensión.
- e) Recurren a simulaciones para evadir el pago de impuestos; y obtener beneficios mediante el incumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Lo ideal y legal debe ser que al momento de la contratación de los trabajadores, el régimen de subcontratación u outsourcing garantice:

- a) Contrato por escrito.
- b) Prestaciones mínimas de ley: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, prima de antigüedad y liquidación al terminar la relación laboral.
- c) Servicios de seguridad social: atención en el IMSS, pago de incapacidades y licencias por maternidad; acceso de guarderías y otras actividades que brindan dichas instituciones a través de sus centros deportivos y recreativos.
- d) Ahorro para el retiro o de pensión, a través de una Afore.
- e) Derecho de adquirir un crédito para la compra de vivienda mediante el Infonavit.

Los servicios de seguridad a que se refiere el inciso c), son los seguros sociales que brindan el servicio de atención médico-hospitalaria, las pensiones y jubilaciones, las prestaciones monetarias por riesgos ocupacionales, de enfermedad, maternidad, así como prestaciones de vivienda o guardería. Está directamente vinculado con el trabajo asalariado en el sector formal, por ello la cobertura es baja. El financiamiento se realiza con la participación del trabajador, del empleador y del Estado.

Entre las instituciones que brindan seguros sociales a la clase trabajadora se encuentra el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad Social y de Servicios para Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco (ISSET), el Instituto de Seguridad de las Fuerzas Armadas (ISFAM), los servicios que otorgan empresas paraestatales como Pemex, Comisión Federal de Electricidad; los que otorgan la banca de desarrollo como es Banobras y Nacional Financiera.

Junto con esto hay disposiciones normativas que permiten prestar atención médica y prestaciones económicas superiores al marco legal establecido, seguros médicos mayores que contrata el gobierno federal para sus niveles medios y superiores y pensiones que se otorgan sin requisitos de edad y tiempo

de trabajo. Es decir, tenemos una gran heterogeneidad de posibilidades de acceder para un porcentaje muy pequeño de la población con derecho a esta prestación.

V. APLICACIÓN DE ENCUESTA A TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Para poder determinar la situación de los trabajadores bajo el régimen de subcontratación en México, se realizó un diagnóstico, usando como metodología la aplicación de un cuestionario que nos dio resultados necesarios para conocer la situación real de los trabajadores que se encuentran en este sistema.

Así, tenemos que la edad de los empleados la cual el 62.5% está entre 26 y 35 años con un mayor índice de subcontratados, seguido del 25% entre la edad de 18 a 25 años y el 6.25% corresponde a una edad entre los 36 años en adelante y en global por género, el 50% son hombres y el otro 50% mujeres; del total de trabajadores encuestados, el 68.75% tiene un grado de estudios a nivel licenciatura, mientras que el 12.5% tienen únicamente preparatoria y el 6.25% pertenecen a secundaria, técnicos o en su caso tienen licenciatura trunca.

Cabe señalar que dentro de los encuestados se les cuestionó si al momento de ser contratados bajo este régimen se les mencionaron los tipos de prestaciones a las que tenían derecho, obteniendo como respuesta que el 75% dijeron que si y solo el 25% menciono que no les dijeron y ellos lo desconocían al momento de firmar el contrato.

De las personas encuestadas el 68.75% contestaron que dentro de las prestaciones laborales que gozan se encuentra el Seguro Social, vacaciones y aguinaldo; el 18.75% obtienen Seguro Social, vacaciones, aguinaldo y la prima vacacional, mientras que el 6.25% de los encuestados asegura que obtienen un beneficio extra que es el fondo ahorro.

Por otro lado, el 62.5% de los empleados encuestados dijeron que no tienen seguridad económica dentro de sus empleos y solo el 37.5% mencionó que si tienen el correspondiente al puesto que ocupan; el 81.25% contestaron que no sienten seguridad y estabilidad laboral en sus empleos, mientras que, el 18.75% si encuentra estable el empleo, esto debido a que el 43.75% de los encuestados fueron contratados únicamente de 1 a 3 meses, el 37.5% de 3 a 6 meses y el 6.25% por más de un año.

Al ser cuestionados acerca de la decisión de pertenecer a este régimen de subcontratación, el 31.25% dijo que fue debido a la dificultad para conseguir una plaza en otro lado; el 25% por falta de empleo y fue la única opción; el 18.75% comentan porque le recomendaron este régimen; el 12.5% coincidió en que es la única forma en que actualmente contratan las empresas y el 6.25% dijo que encontraron una oportunidad laboral trabajando bajo una Outsourcing.

VI. OBLIGACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Como hemos señalado, uno de los efectos negativos de la subcontratación es la evasión de obligaciones fiscales, como el pago de las cuotas obrero-patronales y las aportaciones de vivienda, de ahí que el intento más reciente para combatir tal práctica sea la publicación de una reforma a la Ley Seguro Social, mediante la cual se considera, bajo ciertos requisitos, como responsables solidarios a los beneficiarios de los servicios tercerizados; además de que implementan diversas medidas para verificar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social de quienes celebran este tipo de contratos.

El artículo 15-A, tercer párrafo de la LSS contempla que:

Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios

entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga 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, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

En esta tesitura el IMSS está facultado para solicitar al beneficiario de los servicios subcontratados el cumplimiento de las obligaciones patronales como es el registrarse como tal, inscribir a los trabajadores con el salario base de cotización correspondiente, presentar las modificaciones de salarios y las bajas de los trabajadores, calcular y enterar las cuotas obrero-patronales respectivas, y pagar los capitales constitutivos y multas que resulten procedentes, así como los gastos de ejecución. No obstante en términos del numeral 251, fracción XIX de la LSS, el Seguro Social está obligado a investigar lo necesario.

...

XIX. Ordenar y practicar las investigaciones correspondientes en los casos de sustitución patronal y de responsabilidad solidaria previstos en esta Ley y en el Código, y emitir los dictámenes respectivos;

...

Asimismo, por certidumbre jurídica tiene que agotar todos los medios a su alcance para recuperar los adeudos de los verdaderos patrones de tal personal; esto implica la notificación de las cédulas de liquidación respectivas, realizar las gestiones de cobro correspondientes, e incluso recurrir al embargo, sin obtener ningún resultado debido a la insolvencia de aquellos. Esto le permitirá demostrar la insolvencia de los patrones de los trabajadores afectados, y así sin ningún problema exigir lo procedente al beneficiario de los servicios de estos colaboradores, siempre y cuando éstos hubiesen estado bajo su dirección.

Esto pese a que no existe ningún procedimiento definido en la LSS ni en sus reglamentos para que el Instituto requiera del cumplimiento de las obligaciones a los beneficiarios de este tipo de servicios. De ahí que si el Instituto no observa lo anterior y a un beneficiario de servicios de suministro de personal le finca una responsabilidad solidaria, corre el riesgo de que éste recurra a la interposición de un recurso de inconformidad ante el Consejo Consultivo Delegacional competente o juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (TFJFA), en términos de los artículos 294 y 295 de la LSS y que pueda obtener una resolución favorable.

En ese orden de ideas en el desahogo de cualquiera de estos procedimientos el IMSS tendrá, entre otras cosas, que comprobar, a efecto de que la resolución salga a su favor, que las obligaciones requeridas corresponden a los trabajadores que realmente estuvieron al servicio del beneficiario; que el

contratista (outsourcing) incumplió con sus obligaciones de seguridad social, y no atendió los requerimientos de los que fue objeto, que agotó el procedimiento de investigación a que lo obliga la ley en casos de responsabilidad solidaria, que llevó a cabo sin éxito todo el procedimiento de cobro aplicable, agotando incluso el procedimiento administrativo de ejecución conforme al Código Fiscal de la Federación (CFF), y que comunicó todo lo anterior al contratante o beneficiario de los servicios

Respecto a este último aspecto es conveniente mencionar que si bien es cierto que el numeral 15-A de la LSS indica que primeramente se le notificará al patrón y después al beneficiario de los servicios, también lo es que no señala cómo se realizará dicho procedimiento; esto hace pensar que el contribuyente carece de seguridad jurídica, sin embargo existe jurisprudencia que señala que no debe interpretarse este precepto en forma aislada sino en armonía con los demás preceptos de la LSS, en este caso en concreto, con los relativos a los medios de defensa ya señalados.

Esto se justifica porque la seguridad jurídica no debe entenderse en el sentido de que la ley, en todo caso debe indicar de manera concreta, un procedimiento regulador de cada una de las relaciones entabladas entre los gobernados y las autoridades; sino más bien ha de entenderse que debe contener los elementos mínimos para que los particulares puedan hacer valer sus derechos, y por tanto la autoridad no actúe arbitrariamente.

VII. CONCLUSIÓN

Se concluye pues que este régimen de subcontratación no es más que una forma de pagar menos impuestos, beneficiando con ello a las empresas clientes que contratan el servicio, sin pensar en las desventajas que esto ocasiona a la clase trabajadora que queda desprotegida, comenzando por la relación triangular que existe entre una empresa cliente, básicamente el empleado trabaja para la empresa cliente pero su relación laboral es con el Outsourcer generando así inestabilidad e inseguridad en su trabajo.

Es de suma importancia que se cumplan con todas las prestaciones de ley que le corresponde a todos los trabajadores y que sus garantías laborales sean respetadas, principalmente las obligaciones de seguridad social que bajo el régimen de subcontratación muchas veces los deja desprotegidos, ya que uno de los efectos negativos de la subcontratación es la evasión de pago de cuotas obrero-patronales y las aportaciones de vivienda.

Bajo esta premisa se debe combatir la mala práctica de estas empresas del no pago de cuotas obrero patronal, mediante la aplicación a fondo de la Ley del Seguro Social, mediante la cual se considera, bajo ciertos requisitos, como responsables solidarios a los beneficiarios de los servicios tercerizados.

Aunado a lo anterior, es necesario que el estado, a través de las autoridades en materia laboral, implementan diversas medidas para verificar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social de quienes celebran este tipo de contratos.

Vale la pena destacar la decisión del presidente de México, Andrés Manuel López Obrador quien se pronunció respecto a las empresas, anunciando que enviaría al Congreso de la Unión una iniciativa de reforma en materia de subcontratación, con la que dijo, se busca terminar con las malas prácticas del outsourcing, con el propósito de equipararlo al mismo nivel de delito que las factureras, por lo que propone la prisión preventiva por estar relacionadas ambas prácticas.

El presidente de México reconoció que este mecanismo se creó para facilitar a las empresas la contratación de servicios pero se deformó y se echó a perder, por lo que ahora se buscará proteger a los trabajadores que son los más perjudicados, ya que "al utilizar la subcontratación laboral, muchas empresas retienen el impuesto sobre la renta (ISR), pero no lo entregan al fisco o los registran con un sueldo menor para no pagar completo el gravamen", señaló.

Pero no solo es necesario que se adecuen las leyes, sino que es de suma importancia que se haga cumplir la ley de tal forma que estas empresas cumplan con las cuotas obrero-patronal, para no dejar desprotegidos a los trabajadores, a fin de que estos cuenten con los beneficios de las prestaciones establecidas en la LFT.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Gutiérrez, Genaro (2017) El trabajo en México. México, Porrúa, p. 299
- Albornoz Serrano, Marcelo; Alviz Riffo, Cristián; Pérez Mendoza, Enrique (2008) "Subcontratación laboral y servicios transitorios", Legal Publishing, pp. 405
- Alonso, Mariano (2010): Reflexiones sobre Derechos de daños: casos y opiniones, Editorial La Ley, pp. 424
- Álvarez de la Rosa, M. (1997) El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales, AAVV (Casas Bahamonde, M. E., Palomeque López, M. C. y Valdés Dal-Ré, F. Coords.), Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo Derecho de la prevención de riesgos profesionales p. 58.
- Dávalos, C. G., y Terceño Gómez, A. (2012) Cómo seleccionar y contratar empresas en el outsourcing utilizando la metodología de números borrosos. Contaduría y Administración. 114,115.
- _____ (2009). La Corte y el Outsourcing. Revista Latinoamericana de Derecho Social (9), 177-179.
- Echaiz Moreno, D. (2008). El Contrato de Outsourcing. Boletín Mexicano de Derecho Comparado (122), 763-793.
- Europea. Aldea Mundo. Revista sobre fronteras e integración (11), 38-47.
- Ermida, O., Orsatti, A., Martínez, E., Retama, F., y Vega, A. (2009) Outsourcing (tercerización) Respuesta de los trabajadores . México: Cilas.
- Gambrill, M. (2001). El negocio de la Sub-contratación internacional en el Acuerdo de Libre Comercio entre México y la Unión Europea. Aldea Mundo. Revista sobre fronteras e integración (11), 38-47.
- Ijioui, R., Emmrich, H., Ceyp, M., & Hagen, J. (2010) Globalization 2.0. Springer
- Jones, G. R., & George, J. M. (2006) Administración contemporánea (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill
- Lagunes, S. G. (2012) El Outsourcing en el desempeño de las exportaciones de las empresas. Contaduría y Administración p. 139.
- Larrañaga, E. (1991). El Derecho laboral en México: realidad y encubrimiento. México: Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Martínez, A., Vela, J., y Ruiz, C. P. (2007) Externalización, flexibilidad del trabajo y resultados empresariales. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa P. 128.
- Moreno, D. E. (2008). El contrato del Outsourcing. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 763, 792.
- Oscar, E., Álvaro, O., Enrique, M., Francisco, R., & Alejandro, V. (2007). Outsourcing respuesta desde los trabajadores . Cuadernos de investigación.
- Sánchez Luján, Alberto, (2015) Manual práctico para recursos humanos: en el marco de la nueva cultura laboral. México, Tax, 2da ed. p. 222
- Ugarte Cataldo, José Luis. (2006) Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores en Revista Ius et praxis . N° 12, pp. 11-29.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Código Fiscal de la Federación

Convenio número 181 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las agencias de empleo privadas

Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la relación de trabajo

DOCUMENTOS DIGITALES

Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Cuatrimestral. México, año XLI, 2008, V, Núm. 122 consultado el 19/01/2021

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>. Consultado el 23/01/2021

<http://www.jornada.unam.mx/2007/01/30/index.php?section=economia&article=022neco> Consultado el 14/01/2021