

# El outsourcing en México, sus nuevos cambios legales y laborales a partir del 2021

Jorge A. Ramírez, José A. Mares, Silverio Cuarenta, Leopoldo Mendoza y Ofelia Santos

Facultad de Comercio y Administración de Tampico

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Tampico, Tam. México

[amares, scuarent, leomend, osantos, jramireg] @uat.edu.mx

**Abstract**— On November 30, 2012, several changes to the Federal Labor Law in Mexico were approved, known as "Labor Reform", which impacted the subcontracting of personnel, the commonly known as "outsourcing". Subsequently, in 2019 another labor reform was approved, which became effective in 2020 just days before the entry into force of the T-MEC, and on April 24, 2021, new changes to the labor outsourcing reform were published in the Official Gazette. This practice allows a company to hire another company to hire personnel, which is a very common activity in the labor market. In recent years the trend in most companies worldwide has been to follow this type of strategy. The reason why businesses decide to use this personnel supply scheme is because it provides them with great advantages and benefits, resulting in a considerable reduction of direct expenses and avoiding the responsibility of answering for the rights of these workers.

The present research work is of a documentary, analytical and reflective type that has the purpose of analyze and document under a practical scheme the current "Labor Reform" and its impact on the outsourcing in Mexico.

**Keyword**— *Outsourcing, Labor Reform, Labor, fiscal and social security effects.*

**Resumen**— El 30 de noviembre del 2012 fueron aprobados diversos cambios a la Ley Federal de Trabajo en México, conocidos como "Reforma Laboral" mismos que impactaron a la subcontratación del personal, el llamado "outsourcing". Posteriormente en 2019 se da otra reforma laboral la cual entra en vigor en 2020 días antes de la entrada en vigor del T-MEC y el 24 abril de 2021 en Diario Oficial se dan nuevos cambios a la reforma al outsourcing laboral. Dicha práctica permite a una empresa contratar a otra para que, valga la redundancia, contrate al personal, es una actividad muy común en el mercado laboral. En los últimos años la tendencia en la mayor parte de las empresas a nivel mundial ha seguido este tipo de estrategia. La razón por la cual los negocios deciden utilizar este esquema de suministro de personal se debe a que este les proporciona grandes ventajas y beneficios, teniendo como resultado una considerable reducción gastos directos además de evitarse la responsabilidad de responder por los derechos de estos trabajadores. El presente trabajo de investigación es de tipo documental, analítico y reflexivo que tiene como finalidad analizar y documentar bajo un esquema práctico la "Reforma Laboral" vigente y su impacto en el outsourcing en México.

**Palabras claves**— *Outsourcing, Reforma Laboral, Efectos laborales, fiscales y de seguridad social.*

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización de mercados, las empresas deben dedicarse a innovar y a centrar sus recursos en el negocio principal. Por ello el Outsourcing se ofrece como una alternativa vista por muchos como optima (Valladares, Nava, Castillo, 2009). Sin embargo, en los últimos años la tendencia en la mayor parte de las empresas a nivel mundial ha seguido una estrategia consistente en contratar a su personal mediante compañías que ofrecen el servicio de suministro de personal.

El Outsourcing permite a las empresas enfocarse en los aspectos estratégicos del negocio y dejar los detalles de la operación a expertos externos. Asimismo, toda la organización tiene sus límites en cuanto a la disponibilidad de recursos, el Outsourcing permite utilizar los recursos más eficientemente (Agarwal, 2003).

Sin embargo, estas empresas, conocidas como outsourcing, se ostentan como patrones de trabajadores que prestan su trabajo, para otras empresas distintas, por lo que el beneficio de dicho trabajo lo obtiene otra empresa y no la que realmente es su patrón. La razón por la cual los negocios deciden utilizar este esquema de suministro de personal se debe a que este les proporciona grandes ventajas y beneficios. La principal de estas es una considerable reducción de gastos directos, y el evitarse la responsabilidad de responder por los derechos de estos trabajadores.

El presente trabajo plantea que la contratación de servicios de personal en México por parte de un outsourcing que genera beneficios económicos para la empresa a corto plazo pero que en el futuro puede generar problemas legales que significan costos mayores al ahorro que tuvo la empresa, este análisis será solo como planteamiento para realización de investigación futura.

Para demostrar lo anterior se definirá en un principio en qué consiste el outsourcing, diferenciándolo de dos figuras jurídicas, la del intermediario y la de la simulación laboral. Lo anterior con el objetivo de plantear los problemas que se le pueden presentar a una empresa que contrata servicios de este tipo debido a que es muy fácil que se actualice una relación laboral con los trabajadores suministrados en virtud de un contrato de outsourcing.

Por otra parte, se plantearán los motivos que llevan a las empresas mexicanas a contratar servicios de este tipo, haciendo énfasis en cómo esta estrategia es utilizada en diversas ocasiones para menoscabar los derechos de los trabajadores.

Más adelante, se expondrán las críticas que, a nivel jurídico sobre la práctica de contratación vía outsourcing, en este apartado se analizarán diversos principios del Derecho Laboral Mexicano que son violados cuando se procede a un suministro de trabajadores.

Por último, se analizarán las medidas que diversos organismos del Estado han tomado, para controlar este tipo de contrataciones y los motivos que lo llevaron a tomar tales medidas, además se hará mención de algunas medidas legislativas que se han tomado al respecto y sus posibles implicaciones jurídicas.

## II. DEFINICIÓN Y ANTECEDENTES

Outsourcing en su traducción literal al español significa subcontratar, existen diversas definiciones al respecto. Outsourcing es cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a otra empresa, la clave de esta definición es el aspecto de la transferencia de control (valladares et al, 2009). Asimismo, es cuando se utilizan recursos por personal y recursos internos. Es una estrategia de administración por medio de la cual una empresa delega la ejecución de ciertas actividades a empresas especializadas en esas actividades (Rodríguez et al, 2002).

Logan (2002) definía al Outsourcing como la actividad de contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos, funciones o actividades no críticas para el negocio. Por ejemplo, en caso de un negocio que se su función principal es venta de alimentos una actividad vista como crítica bajo esta perspectiva sería hacer los platillos o el menú, sin embargo, una no crítica se pueden considerar bajo este aspecto, la contabilidad, la administración de recursos humanos, entre otras. Por tanto, podemos decir que consiste básicamente en la contratación externa de recursos inherentes, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón o actividad básica de su negocio (Rodríguez et al, 2002). El Outsourcing también se utiliza para poder llevar a cabo tareas o actividades en aéreas que no requieren de tanta responsabilidad o que son de fácil reemplazo, tareas en el que no intervienen decisiones estratégicas (López & Ríos, 2005).

De acuerdo con Chase et al (2004), el Outsourcing significa también el acto de mover alguna de las actividades internas de la empresa y responsabilidades a un proveedor externo. Pero aun debemos de considerar que el Outsourcing va más allá de la compra de un bien o un servicio, ya que además de transferir una actividad se transfieren recursos que la facilitan, por ejemplo, los empleados, equipo, instalaciones y tecnología entre otro.

#### A. TIPOS DE OUTSOURCING

- Co-Sourcing: Ambas empresas, la que delega y la subcontratación comparten las responsabilidades y los riesgos que se surjan en el desarrollo de la actividad en cuestión.
- Off-Site. Los servicios se desarrollan en las instalaciones de la empresa subcontratada, es decir, la que prestará el servicio de outsourcing.
- Off-Shoring. Este tipo de servicio se conoce como deslocalización, se da cuando la externalización recae en una empresa que se encuentra en el extranjero.
- In-House. Los servicios de outsourcing se realizan en las instalaciones de la empresa contratante.

En 1982 inicia en nuestro país esta figura. México apostó a un bajo costo laboral como incentivo para atraer capitales extranjeros siendo el principal país Estados Unidos, a nivel mundial aparecen en 1960 siendo el padre del outsourcing el economista Ronald Coase.

En 2012 se reformó la LFT para reconocer y, por lo tanto, permitir legalmente las prácticas del outsourcing o subcontratación.

En 2019 se da otra reforma laboral la cual entra en vigor en 2020 días antes de la entrada en vigor del T-MEC

El 24 abril de 2021 en Diario Oficial se dan nuevos cambios a la reforma al outsourcing laboral.

### III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Bajo estas definiciones y considerando que el Outsourcing se refiere a la aparición de un tercero es decir una nueva empresa, la que implica el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras personas ajenas a la empresa beneficiaria, una definición de la tercerización es la que se manejó en los estudios e informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación al convenio 181, de fecha 1997 el cual comienzan a permitirse las agencias de colocación retribuidas lucrativamente, de esta manera esta organización se somete al capital a la globalización y a la competencia laboral.

De acuerdo con estos estudios el outsourcing o tercerización se da cuando uno de los servicios de las agencias de colocación consiste:

“...en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución” (www.cilas.org.)

Es así como los servicios que proporciona una empresa de outsourcing comprenden la ejecución de actividades con sus propios elementos técnicos, económicos y humanos; bajo su dirección, normas y políticas; con el fin de satisfacer las necesidades convenidas de sus clientes, quienes establecerán las especificaciones y términos del servicio y pagarán una contraprestación a cambio.

El outsourcing fue creado en un principio con la idea de formar despachos que desempeñaran trabajos específicos para las empresas, tales como los de vigilancia, comedor y limpieza a distintas

unidades económicas; sin embargo, con el paso del tiempo se empezó a utilizar esta práctica para la administración de recursos humanos. Se trata así de una empresa que es patrón de varios trabajadores que llevarán a cabo una labor en beneficio de otra con lo cual no tiene una relación corporativa directa.

El outsourcing ha sido confundido equivocadamente con dos figuras jurídicas, el intermediario y la sustitución patronal. En lo que respecta al intermediario, se trata de una figura distinta, ya que este únicamente se encarga de reclutar a los trabajadores de la empresa, pero no es quien los contrata si no quien se responsabiliza por sus derechos. Sin embargo, es relativamente fácil que una empresa de outsourcing sea considerada como intermediario y así configurar una relación laboral entre sus trabajadores y los de la empresa beneficiaria. Para evitar que se actualice esta relación, la empresa beneficiaria debe de cuidar sus trabajadores y los de la empresa beneficiaria debe de cuidar ciertos aspectos al contratar a un outsourcing para evitar problemas en el futuro.

Debe de asegurarse que la empresa contratada para aportar los servicios de outsourcing cuente con los elementos propios y suficientes para prestar dicho servicio, esto debido a que, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo vigente para que una empresa de outsourcing sea considerada como patrón y no como intermediario, deberá de contar con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores a fin de evitar que la empresa beneficiaria sea solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los empleados.

Asimismo, se debe cuidar, que la empresa que preste los servicios de outsourcing no lo haga de manera exclusiva para con la empresa beneficiaria. Lo anterior tomando en cuenta que, de existir esta exclusividad la empresa beneficiaria será considerada como el responsable solidario y además deberá otorgarles a los trabajadores de la empresa contratada los mismos beneficios que le otorga a los propios trabajadores.

También hay que ver el concepto de la subordinación, ya que, si no existe una clara independencia y autonomía de la empresa que presta los servicios de outsourcing para con la empresa que la contrata, se podría actualizar una relación entre empresa contratante y los trabajadores de la empresa que presta los servicios de outsourcing, debido a que esta última será considerada como un intermediario.

En lo que se refiere a la sustitución patronal, algunos empresarios piensan que el traspaso de sus trabajadores a un outsourcing constituye sustitución patronal, lo cual es erróneo tomando en cuenta que esta figura se presenta cuando se adquieren la totalidad de los elementos funcionales propios de la sustituida, como unidad económica-jurídica y continuando interrumpidamente con la actividad que desarrollaba esta. Tomando en cuenta lo anterior, la contratación por outsourcing no constituye una sustitución patronal debido a que dicha empresa tiene funciones y objetivos distintos al negocio de la empresa que la contrata, además de que ningún momento se trata de una adquisición de los elementos de dicha empresa como unidad económica.

La práctica de la subcontratación se ha incrementado en el ámbito debido a que esta, además de mejorar el manejo de personal, se traduce en la eliminación de procesos, así como de cargas económicas y administrativas. De hecho, está comprobando que un buen manejo del sistema de subcontratación mediante las empresas de outsourcing puede llegar a reducir costos hasta en un cincuenta por ciento.

Existen ciertas cuestiones estratégicas en virtud de las cuales una empresa decide contratar los servicios de un outsourcing. Entre estas se encuentran el enfocar mejor a la empresa en el objetivo principal del negocio, facilitar las reestructuraciones que se requieran en un futuro, distribuir los riesgos de la empresa, contar con personal especializado, obtener mayor eficiencia y calidad, entre otros.

Específicamente en México, la práctica de la subcontratación ha llegado a niveles extremos. Para el Instituto Nacional de Geografía e Informática señala en su censo de 1998 a 2003 que las empresas dedicadas al suministro de personal se habían incrementado un 38 por ciento de tal manera que con ello

se eliminaban obligaciones laborales del patrón y posible contratación o disminución de la planta laboral. Así mismo en 2005 la secretaria del Trabajo y la Previsión Social informó que México ocupaba el lugar 19 en el mundo en cuanto a la utilización del outsourcing, siendo 2.4 millones las personas que trabajaban con esta modalidad. Sin embargo, también se ha advertido que esta práctica ha sido utilizada por varias empresas para desligarse del pago de prestaciones laborales y de seguridad social.

El problema que presenta la contratación de los servicios de outsourcing radica en que, a pesar de ésta pudiera quedar enmarcada dentro del ámbito civil o mercantil, es muy fácil que pueda terminar encuadrándose como una contratación laboral, como ya se explicó en el caso de los intermediarios. Por lo tanto, el riesgo que corre la empresa que contrata este tipo de servicios de quedar como responsable solidario para con los trabajadores de la empresa que presta el servicio de outsourcing está siempre latente.

No obstante, los beneficios que una empresa puede recibir por contratar los servicios de outsourcing señalados anteriormente existen empresas que entienden como beneficio el evadir sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social. Instituciones como el Servicio de Administración Tributaria (SAT), el instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) han detectado conductas de evasión fiscal en estos esquemas de suministro de personal.

De acuerdo con estos datos la Tercerización se ha utilizado para evadir este tipo de responsabilidades y la estrategia que siguen las empresas es la de crear una sociedad de este tipo que le preste servicios a la empresa y en la cual sus trabajadores se vean imposibilitados para recibir vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad y demás prestaciones sociales, además de la participación en las utilidades de la empresa. Además, el trabajador no puede formar sindicatos ni cuenta con cotizaciones al Fondo de Vivienda de los Trabajadores.

#### IV. OBJETIVOS

##### A. *General*

Analizar si el Outsourcing es una intermediación o una simulación laboral.

##### *Particular*

Analizar si el Outsourcing es una subcontratación o intermediación laboral. La Ley Laboral vigente contempla y define la intermediación laboral que como concepto suele confundirse con el outsourcing.

#### V. ANÁLISIS

##### A *Subcontratación (intermediación) o simulación laboral.*

Existen muchos argumentos para asegurar que la subcontratación laboral atenta contra diversos principios que la Constitución Mexicana como la Ley Federal de Trabajo confieren a los trabajadores. Uno de ellos es el principio de la estabilidad en el empleo, en virtud de este principio, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo mientras subsista la materia de este y a adquirir los beneficios derivados del mismo, asegurándole así su defensa al no quedar a disposición de la decisión de patrón con relación a su permanencia en la empresa y permitiéndole generar antigüedad para adquirir más derechos, tales como la pensión por cesantía y la jubilación, otro principio es el de “ La Regla Favorable”, que establece que en caso de conflicto entre la Ley y el contrato... debe aplicarse lo más favorable al trabajador.



La subcontratación laboral se contrapone a este principio, a que las empresas beneficiarias celebran contratos de corta duración con las agencias de empleo por régimen de honorarios y contrataciones temporales. En base a ese tipo de contratación, la empresa beneficiaria se deslinda de la obligación de respetar a la estabilidad del trabajo de su empleo, además de que evade el pago de los derechos derivados de una relación de trabajo estable, tales como la prima de antigüedad y el fondo de pensión. Por otra parte, la Ley Federal de Trabajo establece que podrán existir agencias privadas dedicadas a la colocación de trabajadores cuando lo hagan de manera gratuita, pudiendo funcionar como agencias de colocación con fines lucrativos únicamente cuando contraten a trabajadores que deben realizar trabajos especiales.

Parece ser que el sistema económico le está ganando terreno de manera abrupta al legal, en lo relacionado con el outsourcing, ya que la falta de una regularización expresa en la materia, ha dado lugar a toda una serie de interpretaciones que en diversas ocasiones ha propiciado abusos en contra de los trabajadores. Lo anterior surge debido a que se trata de un modelo de contratación que pretende encuadrar dentro del Derecho Privado, situaciones en la que debe intervenir el Derecho Social, con ello se intenta que la voluntad de las partes impere por encima de los derechos sociales que protegen al trabajador, revirtiendo lo que señala claramente el artículo 5º, de la Ley Laboral vigente, que los derechos de los trabajadores son de orden público y en consecuencia el derecho civil que es de carácter dispositivo, que tiene como limite el orden público, que es imperativo, por lo tanto, todo lo que esté en contra de ello es nulo de pleno derecho.

Debe tomarse en cuenta que la ley Federal del Trabajo en México señala que el trabajo es un derecho y un deber social y que “no es un artículo de comercio, como lo señala el Artículo 3º, de la Ley Laboral vigente. Tomando en cuenta lo anterior, queda en entredicho el hecho de que dos personas pueden celebrar un contrato cuyo objeto sea el suministro de trabajadores. Inclusive existe una tesis en virtud de la cual se decide evitar contratos debido a que pretenden introducir una nueva categoría, la de los “trabajadores suministrados”, con derechos limitados y diferentes a los de los trabajadores propios de la empresa beneficiaria, debido a que será le empresa de outsourcing la que releve a la beneficiaria de su responsabilidad laboral. Así dichas compañías se encuentran claramente fuera del marco jurídico mexicano al contravenir a dicho artículo.

Tal vez uno de los derechos que es violado de manera más significativa mediante las operaciones de un outsourcing es el relativo a que para trabajo igual debe corresponder salario igual, esta situación se da porque, cuando la empresa beneficiaria decide contratar a una empresa de outsourcing, tiene la intención de disminuir sus costos pagando menos prestaciones laborales de las que debería otorgar de conformidad con la ley. Así, los trabajadores que sean suministrados por la empresa de outsourcing recibirán un salario y prestaciones menores por consecuencia, por parte de esta a pesar de que realicen la misma actividad en el mismo lugar de trabajo que los propios trabajadores de la empresa beneficiaria.

Por último, la contratación por outsourcing afecta el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, este principio, creado para otorgar un derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, al participar en la ganancia de su patrón, lo evaden las empresas beneficiarias debido a quien realmente está obligado a repartir sus utilidades, es la empresa de outsourcing, las cuales, obviamente, serán menores o inexistentes de las de la empresa beneficiaria.

Las empresas prestadoras de servicios de outsourcing han sido puestas en la mira de diversas autoridades y organizaciones, sobre todo de carácter laboral. De la misma forma, el SAT ha incrementado en los últimos años la fiscalización a las sociedades que presten servicios de este tipo. Instituciones como el IMSS y el INFONAVIT pusieron en tela de juicio la legalidad de las contrataciones realizadas vía outsourcing cuando se percataron de ciertos casos en los cuales el importe de cuotas y aportaciones que ciertas empresas realizaban a nombre de los trabajadores sufrieron reducciones drásticas al momento de cambiar al sistema de contratación que afecta a los trabajadores a

largo plazo, debido a que los montos de sus pensiones y créditos hipotecarios serán inferiores a aquellos a los que hubieran tenido derecho cuando cotizaban como trabajadores de las empresas beneficiarias.

Fue precisamente en este sentido que una fracción de legisladores de la cámara de diputados presentó una iniciativa de reformas a la Ley del Seguro Social, las cuales fueron publicadas el 9 de julio de 2009 que tienen como objetivo principal evitar la elusión y afectación de derechos laborales derivados de las nuevas tendencias de subcontratación. Esta reforma tiene dos puntos medulares, el primero es darle carácter de obligado solidario a quien contrate los servicios de suministro de personal con una empresa de outsourcing, la segunda es la obligación de informar al IMSS en relación con la contratación de este tipo de servicios.

El 30 de noviembre de 2012 se reformó la Ley Federal del Trabajo LFT, para reconocer y, por lo tanto, permitir legalmente las prácticas del outsourcing o subcontratación, esta ley hace realidad la subcontratación de la simulación en que se encontraba, específicamente en los siguientes artículos:

Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

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.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

En 2019 se da otra reforma laboral la cual entra en vigor en 2020 días antes de la entrada en vigor del T-MEC

El 24 abril de 2021 en Diario Oficial se dan nuevos cambios a la reforma al outsourcing laboral.

En un primer operativo que realizó la secretaria del Trabajo y Previsión Social para supervisar el correcto cumplimiento de la Ley Federal de Trabajo realizado en 2019 se encontró lo siguiente:

- El 83% de las empresas inspeccionadas tenían subcontratada al total de su plantilla
- El otro 17% tenía subcontratado al 95.5% de la plantilla
- 75% de los trabajadores eran registrados ante el IMSS con un salario menor a los reales
- Algunos eran registrados en actividades diferentes a las que realmente desempeñaban, a fin de bajar su prima de riesgo
- 29% de las empresas inspeccionadas renovaban mensualmente el contrato a los trabajadores, provocando la incertidumbre de saber si el próximo mes tendrían empleo.

Zoé Robledo, director del IMSS recientemente (agosto 2020) dijo que las pérdidas producidas por la subcontratación ilegal se estimaban en miles de millones de pesos de cuotas no pagadas y que esas cantidades se hubieran podido utilizar para construir 14 hospitales de segundo nivel o 210 clínicas de primer nivel.

#### *B La reforma de la 4t del outsourcing en 8 puntos principales:*

- I.- Se prohíbe la subcontratación de personal que consiste en que una Persona Física o Persona Moral proporcione o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.
- II.- Solo queda permitida la terciarización por la prestación de servicios especializados.
- III.- Las empresas o patrones que recurran a la prestación de servicios especializados con un contratista que incumpla las obligaciones con sus trabajadores, serán responsables solidarios de los trabajadores implicados.
- IV.- Las empresas que presten servicios especializados requerirán autorización por parte de la secretaria del Trabajo y Prevención Social, a ser renovadas cada 3 años, además quedarán inscritas en un padrón público.
- V.- Quedan permitidas las agencias de colaboración, pero éstas solo podrán intervenir en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación) y en ningún caso se consideran como patrones.



- VI.- La violación a las nuevas disposiciones implicarán multas de 2,000 a 50,000 veces UMA; para 2021 esos valores van de \$179,240.00 hasta \$4,481,000.00 hasta que se publique el nuevo valor de la UMA 2021
- VII.- Los pagos por concepto de subcontratación de personal que no cumpla con los requisitos señalados, no tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento; además las irregularidades se procesarán como un delito de defraudación fiscal.
- VIII.- La reforma inicialmente entrará en vigor el 01 de enero de 2021, pero se prorrogó para discusión hasta el mes de febrero de 2021, así mismo las empresas prestadoras de servicios especializados tendrán 6 meses para obtener la autorización respectiva de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Datos actuales del outsourcing en México:

- El outsourcing creció en el 2019 en un 37% en México (INEGI)
- El outsourcing representa el 13% del personal ocupado en el país (INEGI)
- Hasta el 2019 había 4,128,912 de trabajadores contratados bajo la figura de la subcontratación (INEGI)
- Los 5 principales estados que utilizan más la subcontratación en 2019 (INEGI):
 

Quintana Roo	35.4%
Baja California Sur	27.8%
Cd. México	25 %
Nuevo León	22 %
Querétaro	21.4 %

Servicios que se utilizan para la subcontratación en México 2020 (Dato CANACINTRA):

- 1.- Sector manufacturero y maquilador
- 2.- Hoteles y restaurantes
- 3.- Seguridad y vigilancia
- 4.- Aseo y limpieza
- 5.- Servicios financieros y bancarios

## VI. CONCLUSIONES

De lo expuesto en el presente trabajo, se puede concluir que el outsourcing, es verdaderamente una simulación laboral, cuyas consecuencias jurídicas para la empresa que la implementa serían económicamente desastrosas, principalmente por los litigios laborales en que se verían envueltas, además, puede llegar a generar más gastos extraordinarios que no se tenían presupuestados, asimismo, duplica el trabajo administrativo, a las personas morales que intervienen, conlleva un desorden corporativo, administrativo y financiero, ya que supone más contratos y más asambleas de socios, así como el manejo de distintos estados financieros. El hecho de que no exista una legislación que regule este tipo de contratación, no obsta para que se viole la ley, y si en la actualidad es una bonanza, los problemas existen, están latentes.

Algunos investigadores del tema exponen la razón por la cual se decidió regular el outsourcing , a principios de 2021, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social publicó que durante el primer operativo para supervisar el correcto cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo realizado en septiembre de 2019 en coordinación con el IMSS, el SAT, la Procuraduría Fiscal, el Infonavit y la UIF, se evidenciaron una serie de medidas que han afectado a millones de trabajadores en México, las cuales no les permiten generar antigüedad, ser partícipes del reparto de utilidades, recibir aguinaldo, prima vacacional y ejercer libremente sus derechos colectivos.

Se espera que con los nuevos cambios a la reforma al outsourcing laboral que se emitió el 24 de abril de 2021 en el Diario Oficial se obtenga lo siguiente:

- Sirva para incrementar el empleo formal y se regularicen las prestaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores que se encuentran en este régimen.
- Pretende acabar con la simulación, elusión y evasión fiscal que hacen algunas empresas.
- Que se otorgue mayor seguridad y calidad en el empleo a los trabajadores.
- Sirva para regular la prestación de los servicios especializados de personal.

Al 31 julio de 2021 del total de trabajadores que están bajo la figura de outsourcing que es de 4.6 millones, solo el 1.6 millones fueron regularizados por las empresas.

De lo anterior se observa que 3 millones de trabajadores sus patrones no les han regularizado su situación.

Como consecuencia de lo anterior el gobierno otorgó una ampliación para que los patrones puedan cumplir con esta regulación la cual entrará en vigor el 1º de septiembre 2021.

Lamentablemente a la fecha no se tiene una amplia respuesta por parte de los patrones, aun cuando ya existe una reforma a la figura del outsourcing la cual entra en vigor el 24 abril 2021 misma que se amplía al 1º septiembre 2021 y que esta impone sanciones a los patrones.

Tal vez las sanciones deberían de ser más altas en cuanto a multas se refieren para que los patrones no violen la Ley, que el gobierno haga una fiscalización al 100% de las empresas que trabajan bajo este régimen.

Es aplaudible que se haya regularizado en la Ley Federal del Trabajo la figura del outsourcing en México porque antes del 2012 no había ninguna legislación al respecto y los patrones lo usaban como estrategia para evadir el pago de prestaciones de seguridad social y laboral de los trabajadores, provocando una violación a todos los derechos de los trabajadores en México que estaban bajo este esquema.

Solo estaremos en espera de que más patrones se sigan regularizando para beneficio de la clase trabajadora que en estos tiempos se encuentra muy castigada y lastimada.

## REFERENCIAS

- [1] Agarwal, A. (2003). "How to Optimize Outsourcing Relationships", Info. Teach research Group. Editorial.
- [2] Baltasar, C. F. Ed. (1991) Síntesis de Derecho Laboral Comparado, México: Trillas
- [3] Chase R.; Jacobs F.; Aquilano N. (2004). Operations Management for Competitive Advantage, Mc Graw Hill, Tenth Edition, United States. Pp 372-374.

- [4] Corbett, Michell (2004) The Outsourcing revolution, <http://www.resumido.com/es/libro> (22 Enero. 2010).
- [5] Crispín G. V (2010, enero) El Outsourcing ante las Reformas a la Ley del I.M.S.S. Comunicación presentada en el Congreso Anual de contaduría en el Colegio de Contadores Públicos del sur de Tamaulipas. Tampico, Tam.
- [6] De la C. Mario (1975) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México,
- [7] Logan, M. (2000). “Using agency theory to design successful outsourcing relationships”. *Internacional Journal of Logistics Management*; 11, 2; pp. 21-32.
- [8] Lopez, A., Rios, E (2005). “Outsourcing Alternativa en los negocios”, *Administre Hoy*, Vol. 132, año XI, pp. 18-21
- [9] Matteo, Luis, D. Ed. (2009) Outsourcing (tercerización) Respuesta desde los Trabajadores, Centro de Investigación Laboral Sindical, A.C. México.
- [10] Rodríguez, A. et al. (2002). “Outsourcing, estrategia Empresarial del Presente y Futuro”. Trabajo final presentado por la IV Generación de Alumnos de la maestría de Empresas, Universidad Tecnológica de Santiago, Republica Dominicana, pp-1-56.
- [11] Valladares M. H., Nava A. K. Castillo T.M. (2009). “El Outsourcing del servicio de transporte como estrategia de negocio”; XII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas”, *La administración frente a la globalización: Gobernabilidad y desarrollo. El Artículo 123 Fracciones IX, XIV, XXV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- [12] Reforma de la Ley Laboral del 30 de noviembre de 2012
- [13] Los artículos 1º, 2º, 5º, 8º, 10º, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 21,41, de la Ley Federal del Trabajo en vigor.
- [14] Noveno tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito. Amparo directo 11589/2004. Keyla Castillo Gonzalez. 2005.
- [15] Noveno tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito. Amparo directo 1659/2001 Rosario Díaz Jiménez. 2001
- [16] Poder Judicial de la Federación, (2001) Tesis: Intermediarios en el Contrato de Trabajo: *Semanario Judicial de la Federación*, Qta. Ép. Tomo LXI, México.
- [17] <https://www.economista.com.mx/empresas/Reforma-al-outsourcing-laboral-entra-en-vigor-este-sabado-23-de-abril-20210423-0091.html>
- [18] <https://www.capital21.cdmx.gob.mx/noticias/?p=18691>
- [19] <https://www.dof.gob.mx/>