

NORMATIVA SOBRE TERCERIZACIÓN EN MÉXICO

INFORME RELATS

De acuerdo con el estudio realizado por el Parlamento, previo a la aprobación de la Ley Cámara de Diputados 7SAPI, 2021, se han destacado los siguientes momentos en la normativa sobre outsourcing en México, incluyendo el análisis de su reforma:

- 1970: Se inició con la contratación de servicios básicos como de vigilancia y limpieza, por mencionar algunos; posteriormente, incursionaron algunas agencias consultoras.
- 1994: En las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), la figura de la tercerización es un tema contemplado en los procesos industriales, como es el caso de la manufactura. En la actualidad esta modalidad ha permeado en sectores como el financiero, tecnológico y logístico, a partir de la llamada revolución técnico-económica.
- 2002: Se funda la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), institución que avala que sus asociados cumplan con las leyes fiscales y laborales del país.
- 2012: Se formaliza la tercerización de personal dentro de la reforma a la Ley Federal del Trabajo.
- 2016: La AMECH, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), entre otros integrantes del sector, trabajan en la definición de la Norma Oficial Mexicana para el Outsourcing, que busca garantizar que las compañías de subcontratación cumplan en su totalidad con sus obligaciones patronales, fiscales, de seguridad social, vivienda y ahorro para el retiro, por mencionar algunos.
- 2017: El Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) comienzan a trabajar en conjunto para prevenir malas prácticas en el ejercicio de la tercerización, con base en la resolución de la Miscelánea Fiscal 2017.

La normativa existente a 2021 era la siguiente:

Recuadro 1. Normativa Laboral de México

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 4o.-No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le

acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y

Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o

establecimiento; y

II.Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo15.-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-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 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 369.- Se considerará que un sindicato incumple con su objeto o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas.

El gobierno asumido en 2018 estableció la reforma al Outsourcing como una de sus prioridades, reformando el tratamiento de la ley de 2012 para las empresas proveedoras. La propuesta gubernamental, defendida por un parlamentario de origen sindical (Napoleón Gómez Urrutia, secretario general de los Mineros), fue presentada en octubre de 2019 y, con el intervalo de la pandemia, aprobado en abril del 2021¹.

Los aspectos modificados son los siguientes:

- prohibición de poner trabajadores propios a disposición de otra empresa.
- criterios de actuación de las agencias de empleo o intermediación laboral, autorizando que participen en tareas de reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, pero no se las considera empleadoras, ya que esa denominación solo corresponde a la empresa contratante, con lo que es quien controla los servicios de los trabajadores de manera directa.
- las empresas pueden subcontratar servicios específicos o la ejecución de obras especializadas, a condición de que tales servicios y obras no formen **parte del objeto social ni de la actividad económica principal de la empresa**.
- las empresas contratistas deben registrarse en la Secretaría de Trabajo, acreditando el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de seguridad social que correspondan. El registro tiene validez de tres años, pero la Secretaría puede cancelarlo en cualquier momento en caso de incumplimiento de los requisitos que exige la Ley; Adicionalmente, las empresas inscritas tendrán la obligación de presentar informes cuatrimestrales. Quienes obtengan el

¹ Los cambios en las reglas de outsourcing implicaban, además de la Ley de Federal de Trabajo, cambios en la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Impuesto al Valor Agregado, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

registro pasan a formar parte de un padrón público que se podrá consultar a través de internet.

- se establece la obligación de celebrar un contrato escrito entre las partes, donde se indica el motivo de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, y el número aproximado de trabajadores que forman parte de los servicios u obras.
- se crea un régimen de responsabilidad solidaria para las empresas que reciban los servicios, para responder frente a los trabajadores en caso de incumplimiento.
- se eliminan prácticas que dañen los derechos laborales de los trabajadores, brindando seguridad social y calidad de empleo, particularmente en cuanto a las aportaciones a la seguridad social. Las empresas contratistas deben presentar informes cuatrimestrales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el fondo de vivienda (INFONAVIT).

En las primeras evaluaciones sobre el funcionamiento del nuevo régimen (fines de 2022), se estimaba en casi tres millones los trabajadores que estaban cubiertos.