

CUMPLIMIENTO DE LAS PRESTACIONES A EMPLEADOS DE EMPRESAS DE OUTSOURCING EN MÉXICO

- **Rafael Díaz López**, *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Económico Administrativas, Tabasco, México, Rafael.dl@outlook.com*
- **Francisco Javier Jimenez Tecillo**, *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Económico Administrativas, Tabasco, México, tecillo3302@gmail.com*
- **Sergio Alfonso Tosca Magaña**, *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Económico Administrativas, Tabasco, México, sergio.alfonso9823@gmail.com*

ABSTRACT: *Outsourcing has caused a lot of controversy since there is so much confusion both from the employer's area and those who are hired by outsourcing companies, although the authorities over the years have tried to regulate and delimit this type of hiring, there are still many loopholes where the rights of workers are unprotected and even tax evasion by companies. It is believed that more than 50% of the workers that are related to Outsourcing labor contracts do not know or ignore what it entails to accept this type of labor contract, since in some cases their labor rights may be violated and since they do not know about the subject, they cannot defend themselves before their employers.*

Key words: *Outsourcing, Productivity, Benefits, Tools, Technology.*

RESUMEN: el outsourcing ha provocado mucha controversia ya que existe tanta confusión tanto del área patronal como los que son contratados por empresas de outsourcing, a pesar de que las autoridades a lo largo de los años han tratado de regular y delimitar este tipo de contrataciones, sigue habiendo muchas lagunas donde quedan desprotegidos los derechos de los trabajadores e incluso evasiones de impuestos por parte de las empresas. Se cree que más del 50% de los trabajadores que están relacionados a contratos laborales del Outsourcing no conoce o ignoran lo que conlleva el aceptar este tipo de contrato laboral ya que puede que en algunos casos se violen sus derechos laborales y ellos al no saber sobre el tema no pueden defenderse ante sus patrones.

Palabras clave: Outsourcing, Productividad, Beneficios, Herramienta, Tecnología.

INTRODUCCIÓN:

Las empresas en la actualidad están encaminadas a la búsqueda de la competitividad y el cumplimiento de sus objetivos han optado por la implantación de nuevas técnicas administrativas que les permitan obtener mejores beneficios económicos recurriendo así a la subcontratación de personal como medio de optimización de recursos.

Sin embargo, el abuso de estas estructuras surge en los últimos años, ya que se han utilizado para evadir de manera importante los impuestos sobre nómina, tales como Impuesto Sobre la Renta (ISR), cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas (PTU).

Con motivo de lo anterior, se han realizado diversas reformas a las leyes fiscales y laborales, así como a la emisión de diversos criterios no vinculativos por parte de las autoridades fiscales, con el propósito de inhibir estas prácticas.

En este trabajo abordaremos los constantes cuestionamientos que se han dado sobre la legalidad del outsourcing a través de los años en nuestro país, la postura de las autoridades fiscales y laborales ante el fuerte incremento de las empresas prestadoras de estos servicios en los últimos años, y como principal enfoque las ventajas y desventajas que ofrece el outsourcing y si cumplen con la carga social y el respeto de los derechos de los trabajadores que son contratados bajo estos términos.

ANTECEDENTES

En México su origen se remonta a los años cincuenta, cuando el sector empresarial visualizó la necesidad y propiamente la conveniencia de recurrir a servicios externos y especializados para minimizar las amenazas laborales, así también para ahorrar tiempo y dinero en la nómina, y en aspectos legales.

El outsourcing tiene sus antecedentes en la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual en el artículo 12 ya se menciona la intermediación que hoy en día se practica y es legal. Contratar a los trabajadores, sea física o moral el empleador se le considera un intermediario.

No es una figura nueva, ya se regulaba anteriormente, sin embargo, el uso de esta práctica ha sido una herramienta que la mayoría de las empresas se han encargado de desvirtuar su naturaleza al querer usar las cooperativas o una sociedad civil para evitar las prestaciones al trabajador.

Empresas mexicanas mediante el outsourcing empezaron a eliminar de sus nóminas a personal de seguridad y vigilancia, así creando organismos especializados en ese ramo para reclutar, capacitar y asignar personal a las empresas que necesitan este servicio; después se expandió el proceso para personal de limpieza.

Ahora es más común que las empresas soliciten nuevos servicios externos como puede ser desde el reclutamiento, selección, capacitación y entrenamiento de personal hasta análisis de puestos.

En 2012 se reformó la Ley Federal del Trabajo para reconocer y, por lo tanto, permitir, las prácticas de outsourcing o subcontratación

¿QUÉ ES EL OUTSOURCING?

El outsourcing se entiende como la delegación total o parcial de un proceso interno a un especialista contratado, así, el outsourcing surge como una estrategia empresarial para conseguir la eficacia operativa, descrito de tal forma su aplicación va orientada hacia una meta, la cual es incrementar la competitividad de la empresa, la liquidez de la misma y por tanto su permanencia y desarrollo. (Medrano, Francisco & Cisneros, 2011).

La palabra outsourcing es un término proveniente del inglés, de la unión de out (fuera) y source (fuente), y que se puede traducir como subcontratación o externalización. Esto se refiere a cuando una empresa contrata los servicios de un tercero para desempeñar una o varias tareas específicas por un periodo de tiempo determinado.

(Bastidas, 2015). Nos indica que el desarrollo de un adecuado outsourcing implica necesariamente que la empresa tenga claridad de cuál es su verdadera misión y así determine e interiorice cuáles son sus objetivos misionales, pues esto permitiría entender qué actividades necesariamente deben ser trabajadas en forma interna.

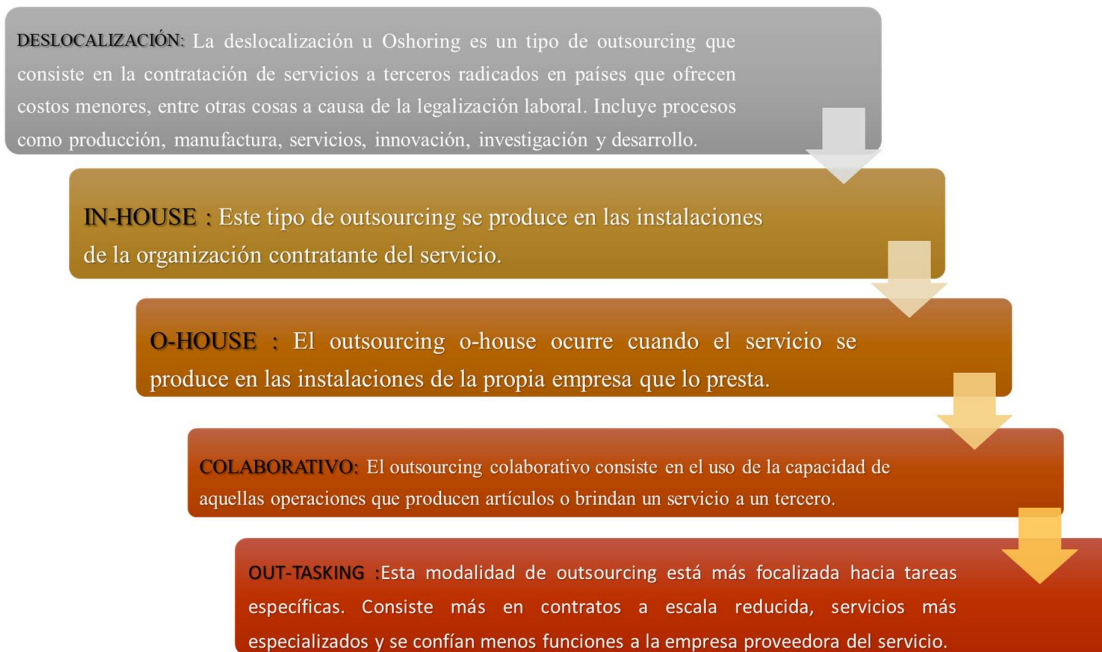


Figura 1. Tipos de outsourcing. Fuente: One Business Group. (2017).

TIPOS DE OUTSOURCING

CONTRATO DE OUTSOURCING

El contrato es un acuerdo de voluntades por el que dos o más personas se vinculan para crear, modificar o extinguir obligaciones, derechos reales u otros efectos jurídicos patrimoniales. No hay contrato por el solo hecho de que una persona realice una prestación no solicitada a favor de otra, y esta permanezca en silencio o inactiva. (Capdevila, Aloy & del Pozo, 2016).

La naturaleza jurídica del contrato, es en términos doctrinarios de un contrato mercantil (en el criterio tradicional) y un contrato empresarial (en el criterio moderno) que constituye una herramienta de gestión de negocios, (Echaiz Moreno, 2008), donde también reviste de cuestiones de índole laboral, en donde caería en poder ser llamado un contrato nominado (subcontratación), pero de carácter atípico desde la perspectiva civil, puesto que se conformaría por varios contratos para su implementación y resolución.

Igualmente, en el contrato de outsourcing intervienen dos partes contratantes:

a) Por un lado, la empresa que contrata el outsourcing; que, en términos generales, es la que decide cuál es la actividad que se delegará a la empresa de Outsourcing.

b) El outsourcer, que será a quien se le delega la tarea de realizar la actividad de la empresa cliente. Finalmente a modo de resumen, posee las siguientes características principales: puede ser considerado como un contrato principal, donde goza de autonomía y suele estar acompañado de otros contratos que le son accesorios, como licencia de uso de marca o know-how; también se le considera un contrato consensual, ya que al ser atípico, no existe solemnidad alguna para su celebración, siendo suficiente el acuerdo de voluntades de las partes contratantes; es un contrato con prestaciones recíprocas, se trata de un contrato oneroso (Echaiz Moreno, 2008).

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Ventajas: La implementación de la práctica del Outsourcing no es fácil. Los empleados inevitablemente sienten ansiedad y se ven amenazados por los cambios que este implica. Sin embargo, si se maneja adecuadamente este proceso a través de la información clara y precisa, la externalización va estar bien ejecutada y así los empleados podrían ser transferidos a un nuevo lugar para trabajar.

A continuación, se presenta ventajas de trabajar bajo este tipo de modalidad:

- Te ofrece los mismos derechos de la contratación directa
- Aumentas tu experiencia laboral
- Potencia tu desarrollo profesional
- Es una excelente opción de primer empleo
- Tu salario y prestaciones básicas están seguras
- Tienes acceso a capacitación
- Más estabilidad y expandes tus relaciones laborales
- Mayor flexibilidad

Desventajas:

- Las empresas tienen prohibido subcontratar al 100% de sus empleados, igual a “empresas sin trabajadores”.
- Toda subcontratación deberá justificarse. De acuerdo con la LFT, la tercerización sólo es legal para contratar personal especializado.
- No podrás tener a dos empleados con el mismo cargo en diferentes modelos de contratación.
- Si el subcontratado no es formal, podrías no estar al corriente en la retención de impuestos o cuotas de seguridad social. Sin embargo, con el nuevo sistema electrónico, pueden verificar que los outsourcing realicen el pago de las retenciones.

OUTSOURCING EN MATERIA LABORAL

La Reforma Laboral: Hacia Una Transformación Y Regulación Del Outsourcing

Queda prohibida la subcontratación de personal.

Con la reforma laboral se busca regular la evasión de costos fiscales y laborales. La nueva normatividad en esta materia permitirá a:

Los cambios más notables solo permitirán a la subcontratación de servicios y obras especializadas que no sean parte del objeto social ni de la actividad principal del contribuyente

- **Las Empresas:**

Tener mayor certeza en el deslinde de las responsabilidades y obligaciones que le corresponden al outsourcing y a la beneficiaria de los servicios.

Observar en el mercado a compañías serias, profesionales y comprometidas en otorgar servicios en régimen de subcontratación, con lo que se disminuyen los riesgos legales.

Contratar trabajos exclusivamente sobre tareas que no son el objeto principal de la beneficiaria de los servicios.

- **Los Trabajadores**

Saber que sus derechos laborales están protegidos y que la contratación vía outsourcing no obedece a planeaciones ilegales de las empresas con el objeto de no pagarles prestaciones.

Garantizar que en caso de que el outsourcing no cumpla con los requisitos establecidos en la LFT, la beneficiaria se convertirá en patrón y asumirá todas las obligaciones frente a ellos.

- **Las Autoridades:**

Orientar sus diligencias de inspección sobre la base de una normatividad específica que deben cumplir los outsourcing y sus beneficiarias.

Contar con la posibilidad de aplicar sanciones cuyo monto es muy elevado, como disuasivo para las empresas que pretendan incumplir con las obligaciones en la materia.

Todas las empresas que utilizan esquemas de outsourcing deberán cumplir con los cuatro requisitos que pide la Ley en su artículo 15-A.

El Outsourcing En El Derecho Civil.

Actualmente existe la práctica por parte de muchas empresas de contratar personal vía Outsourcing, pero se genera un contrato por la vía civil y no la laboral, es decir un área desconocida por muchos trabajadores (si el común denominador es que el trabajador desconoce sus derechos laborales, ahora se agrega un área inexplorada y mal aplicada en estas prácticas). (Silva, 2010).

En estos contratos civiles una cosa es la teoría de lo que se firma y otra muy distinta lo que se vive en lo laboral y práctico, ya que, a pesar de ser un contrato en condiciones de igualdad entre empresa y empleado, la realidad es que quien se perjudica más y de muchas maneras es el empleado y estando en la necesidad de empleo, cede ante muchas exigencias del patrón.

Una cosa que también hay que resaltar es que los servidores públicos no están exentos de verse inmiscuidos en estas prácticas, ya que hay empleados de “base” y empleados contratados bajo el régimen de Honorarios, con tareas iguales. Bajo este mismo esquema hay innumerables personas que laboran en México tanto en sector privado como el público, a pesar de no contar con acreditaciones que los califiquen como profesionistas, con la capacidad de celebrar un Contrato de Servicios Profesionales de forma legal.

MARCO NORMATIVO

Derechos Laborales

En cualquier relación laboral usted cuenta con derechos. Entre los derechos laborales más importantes se encuentran: salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y aguinaldo, y deben estar contenidos en un contrato individual o colectivo. Cuando tiene una relación laboral, es decir si realiza un trabajo o presta un servicio a cambio de un salario, es su derecho como trabajador conocer cuáles son sus condiciones generales de trabajo.

Resumen de las Prestaciones mínimas de Ley y su fundamento legal.

No.	Prestación	Fundamento legal
1	Aguinaldo	Artículo 87 Ley Federal del Trabajo
2	Vacaciones y prima vacacional	Artículo 76 - 81 Ley Federal del Trabajo
3	Prima dominical	Artículo 71 Ley Federal del Trabajo
4	Días de descanso	Artículo 69 - 73 Ley Federal del Trabajo
5	Maternidad	Artículo 170, Fracc. II y II Bis Ley Federal del Trabajo. Artículo 132, fracción XXVII, CPEUM
6	Paternidad	Artículo 132, fracción XXVII Bis, CPEUM
7	Lactancia	Artículo 170, fracción IV, Ley Federal del Trabajo
8	Prima de antigüedad	Artículo 54 y 162 Ley Federal del Trabajo
9	Prestaciones por renuncia	Artículo 76, 78, 80, 87, 89 y 162 de la Ley Federal del Trabajo
10	Prestaciones por despido injustificado	Artículos 48, 87, 79, 80, 162 de la Ley Federal de Trabajo. Artículo 123, Apartado A fracción XXII CPEUM
11	PTU	Artículos 117 - 131 Ley Federal del Trabajo; Artículo 123, Apartado A, fracción IX CPEUM

Tabla 1. Elaboración Propia

MÉTODOS

La investigación se realizó utilizando el enfoque metodológico cuantitativo, como nos menciona Fernández (2002) la investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de las asociaciones o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para ser inferencia en una población. El objetivo de la investigación es estudiar el impacto de ser contratado por una empresa Outsourcing y saber si las obligaciones y derechos de los trabajadores son respetados, al realizar el estudio nos enfrentamos a la variable de si las empresas que contratan personal bajo este tipo de relación laboral cumplen con las obligaciones laborales que son impuesta por la Ley y de esta forma analizar y concluir si se están violando o no los derechos de los trabajadores.

RESULTADOS

Se ha creado una mala imagen con los servicios subcontratación debido a las malas prácticas que se han detectado y las lagunas legales que la autoridad no ha podido regular, más sin embargo esta no tiene que ser una herramienta de evasión fiscal, También es necesario no complicar demasiado la operación sobre el mercado laboral para las empresas, porque se ha observado que una gran parte de los empleos que sostienen la economía mexicana depende de la existencia de pequeñas y medianas empresas, que algunas han encontrado en la subcontratación un recurso para poder operar, generar empleos y generan ganancias por lo que se ha convertido en un figura de gran importancia para estas empresas.

Se considera que el Outsourcing es una herramienta que ha abarcado una importancia relevante para el soporte de miles de empleos de los mexicanos en este tipo de servicios se observa las buenas y malas prácticas hacia el trabajador, la falta de regularización y las lagunas legales que dan paso a las malas practicas mencionadas en la investigación han dado una mala reputación a estas prestadoras de servicios pero sin embargo no debemos ignorar que hay empresas que si cumplen y no violan los derechos de sus trabajadores por lo que se considera que con más regulaciones por parte de las autoridades y un control apropiado para este tipo de empresas se puede rescatar el principal objetivo de las Outsourcing que es contratar los servicios de un tercero para desempeñar una o varias tareas específicas por un periodo de tiempo determinado.

DISCUSIÓN

La característica principal del outsourcing es el ahorro económico que supone disponer de un profesional externo, en puesto de uno interno que conlleve gastos de Seguridad Social y mantenimiento de personal para la empresa. Generalmente, se

establece la relación laboral marcada por un contrato de outsourcing que definirá las cláusulas de entrega, los periodos de pago y los plazos de finalización del trabajo.

Pero muchas empresas no conocen la normativa aplicable al Outsourcing, por lo que pueden estar deduciendo dicho concepto de su base de ISR o acreditando un IVA de manera indebida. Otro punto importante es el hecho de que pueden estar violando los derechos del trabajador ya que ellos no son informados de los aspectos a considerar en su relación laboral y como les afecta. Se cree que más del 50% de los trabajadores que están relacionados a este régimen laboral no conoce o ignoran los pros y contras que conlleva el aceptar este tipo de contrato laboral ya que puede que en algunos casos se violen sus derechos laborales y ellos al no saber sobre el tema no pueden defenderse ante sus patrones.

CONCLUSIÓN

En esta investigación se logró ver como el outsourcing fue creciendo y desarrollándose, ofreciéndonos muchas facilidades, pero a la vez se fueron tornando difíciles debido a la implementación de sus obligaciones laborales, ya que la empresa se vuelve sub contratadora. La característica principal del outsourcing es el ahorro económico que supone disponer de un profesional externo, en puesto de uno interno que conlleve gastos de Seguridad Social y mantenimiento de personal para la empresa. Generalmente, se establece la relación laboral marcada por un contrato de outsourcing que definirá las cláusulas de entrega, los periodos de pago y los plazos de finalización del trabajo. Este tipo de servicios tiene ventajas para las empresas que están beneficiadas con esta práctica, debido a que no se asumen gran parte de los costos que genera un trabajador, en términos fiscales, de seguridad social, despido, capacitación, pensiones y jubilaciones. Aunque para los trabajadores puede convertirse en una situación de violación a sus garantías laborales, a pesar de que el servicio de subcontratación está regulado por distintas leyes que protegen al trabajador, en la práctica se identifican empresas de outsourcing formales e informales, es decir, aquellas que cumplen con las normas regulares del trabajo y aquellas que operan bajo esquemas propios, donde se vulneran los derechos del trabajador al carecer de las prestaciones mínimas de ley para sus contratados.

REFERENCIAS

Aguilera Marín, K. (2008). La subcontratación en los contratos de bienes y servicios del Estado. *Revista Jurídica de Seguridad Social* (14) 71-80. [Links ¿Incompleto?

Bastidas Patiño, A. (2015). EL OUTSOURCING: ESTRATEGIA EXPRESADA EN UN CONTRATO EMPRESARIAL. *Revista Republicana*, (10). Recuperado a partir de <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/revistarepublicana/article/view/109>

Bensusán, G. (2007). La Subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación? En A. Bouzas Ortiz, *Propuestas para una reforma laboral democrática*, (pp. 131-147). México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Cabanellas de Torres, G. (2014). Diccionario | Enciclopedia Jurídica Online Diccionario Juridico en Línea. Diccionario Legal Online. Términos Jurídicos. Palabras Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano y de otras Jurisdicciones. Recuperado de : <http://diccionario.leyderecho.org/subcontrato/>

Capdevila, E. B., i Aloy, A. V., & del Pozo Carrascosa, P. (2016). Teoría general del contrato: propuesta de regulación. *Marcial Pons*. Recuperado de: <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491230557.pdf>

Castello, A. (2009). La subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 53-87.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 5 de febrero de 1917 en el Diario Oficial de la Federación, y última reforma de 27 de agosto de 2018 publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) Organización Internacional del Trabajo, adoptado en Ginebra el 19 de junio de 1997 y entrando en vigor el 10 de mayo de 2000.

Dávalos Morales, J. (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*, 41(122), 763-793. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332008000200006&script=sci_arttext

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.

Herrero Guillem, V. M., & Prados de Solís, J. M. (2007). *2000 Soluciones laborales*. Madrid: CISS.

Klingenberg, M., & Paternain, S. (2004). Freshfields Bruckhaus Deringer. Recuperado el 18 de diciembre de 2010, de Freshfields Bruckhaus Deringer LLP 2011: <http://www.freshfields.com/locations/spain/briefings/?year=viewall>

Larrañaga, E. (1991). *El Derecho laboral en México: realidad y encubrimiento*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 y con última reforma del 30 de noviembre de 2012, publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Martínez, M. D. (31 de enero de 2018). Retiran propuestas de modificaciones al outsourcing. *El Economista*. Recuperado el 23 de marzo de 2018, de <https://www.economista.com.mx/empresas/Retiran-propuestas-de-modificaciones-al-outsourcing-20180131-0018.html>

Martínez, M. D. (31 de marzo de 2009). La OIT delimita el outsourcing. *El Economista*. Es preferible consultar directamente a la OIT

Morcos, J. L., & Crombrughe, A. (2004). *Subcontratación Internacional frente a deslocalización. Examen de los estudios disponibles y de ejemplos obtenidos de la red BSA/ASPX*. Viena: ONUDI, Organización de las Naciones Unidas para el desarrollo Industrial.

Natividad Sánchez, T. H. (27 de septiembre de 2010). Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Recuperado el 18 de diciembre de 2010, de Foro "Por un mercado laboral más eficiente": http://www.stps.gob.mx/bicentenario_plantilla/micro_frl/7-Tomas_Natividad_Sanchez.pdf

Notimex. (5 de marzo de 2018). Las Outsourcing, ¿tienen obligaciones fiscales? *idconline*. Recuperado el 12 de mayo de 2018, de <https://idconline.mx/fiscal-contable/2018/03/05/las-outsourcing-tienen-obligaciones-fiscales>

Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 9(76-8). Recuperado de: http://fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf

Silva Méndez, J. (2010). ¿Cómo se regula el outsourcing en México?. *Cuestiones Constitucionales*, (22), 411-424. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000100014