

LA DOS

Análisis

Outsourcing: Un pendiente de la reforma laboral

Miércoles 10 de julio de 2013 [Óscar de la Vega](#) y [Tania Avila](#) | El Universal

NÚMEROS & ANÁLISIS



La reforma laboral ha logrado flexibilizar el mercado de la mano de obra del país, pero requiere reforzar la regulación en subcontratación

B2

Sin duda, México ha tenido un gran avance con la reciente reforma laboral ya que la misma al flexibilizar el mercado laboral, promueve la productividad, la competitividad y fomenta el empleo. Sin embargo, no podemos negar que quedaron algunas deficiencias en la reforma, siendo la más grave la regulación del régimen de subcontratación, al establecerse condiciones excesivas, confusas e imprácticas, lo que tendrá un efecto opuesto al deseado y los más perjudicados serán las empresas pequeñas y medianas (pymes), así como sus trabajadores.

En México, la práctica del outsourcing se ha incrementado de manera sustancial durante la última década y es una tendencia que va al alza, pues esta figura ofrece grandes ventajas competitivas. Según el Inegi, en 1998 había alrededor de 950 mil trabajadores en outsourcing y para 2008, dicho número incrementó a más de 2.7 millones.

Con relación al valor de la subcontratación, se observa también un incremento notable de 1998 a 2003, el total de pagos por este concepto incrementó en 195.3%, y de 2003 a 2008 de 40.11%. Se pasó de un total de pagos por subcontratación de servicios equivalente a poco más de 16 mil millones de pesos, en 1998, a más de 66 mil 260 millones de pesos en 2008, teniendo un crecimiento de más de 314% en una década.

Nos permitimos analizar cómo ha crecido en los últimos años, el número de personas ocupadas en relación con el número total de personal subcontratado. Tenemos que entre 2003 y 2008, la cantidad de trabajadores subcontratados creció casi tres veces más que la población ocupada en general.

Conforme las reformas a la Ley Federal del Trabajo, los contratantes que utilicen el outsourcing deben cumplir con tres condiciones establecidas en su artículo 15-A:

- 1) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, similares o iguales a la totalidad, que se desarrollan en el centro de trabajo.
- 2) Se debe justificar el carácter especializado de las actividades subcontratadas.
- 3) No puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas las condiciones, el contratante será considerado patrón, es decir, será el responsable de las obligaciones en materia de seguridad social y laborales, incluyendo el pago de utilidades a los trabajadores subcontratados.

Como se podrá observar, la redacción de algunas de estas regulaciones es en el mejor de los casos confusa, ya que las mismas son difíciles de interpretar e imprácticas en su aplicación ya que será complicado interpretar que se entiende por "actividades iguales o similares", "carácter especializado", y otros del mismo tenor, lo que seguramente generará muchos conflictos y litigios laborales.



El nuevo marco legal de la subcontratación obligará a que muchas empresas se vean obligadas a asumir mayores responsabilidades patronales, con los costos que esto conlleva, afectando la competitividad. Esto afectará de manera importante a muchos empleadores, y en particular se pone en riesgo a empresas que no requieren mano

de obra directa, pero cuyas estructuras corporativas dependen de los servicios de otras empresas para desempeñar funciones específicas.

El incremento en los costos laborales será de cuantía importante para algunas empresas que han subcontratado la totalidad o buena parte de su fuerza de trabajo y que ahora podrían considerar para el reparto de utilidades también a los trabajadores de las empresas subcontratistas. Además, estas regulaciones también podrían tener como consecuencia que las empresas dedicadas a la tercerización o "outsourcing", desaparezcan con la consecuente pérdida de un gran número de empleos formales que es lo que tanto hace falta a México.

En resumen, no hay duda de que, en términos generales, la reforma laboral es un paso fundamental en la dirección correcta. Sin embargo, debe establecerse en el país de manera clara el alcance del artículo 15-A con objeto de dar certeza jurídica a su mercado laboral.

**Presidente del Comité Técnico Nacional de Capital Humano IMEF y Tania Avila, Socia IMEF*