

LA DOS

Análisis

Es necesario reglamentar la subcontratación

Jueves 02 de mayo de 2013 | Óscar De la Vega* | El Universal | odelavega@littler.com

La reciente reforma laboral—vigente a partir del 1 de diciembre de 2012— ha sido, sin duda, una buena noticia para México. Contiene varias disposiciones que impulsarán la competitividad de las empresas, incentivarán el empleo y harán más eficiente e incluyente al mercado laboral.

Es necesario señalar que, no obstante, aún persisten algunas deficiencias que es urgente enmendar. Una de las más graves es la nueva regulación del régimen de subcontratación. Aunque el propósito de esta nueva regulación fue otorgar más garantías a los trabajadores, estableció condiciones excesivas, demasiado confusas e imprácticas, que en los hechos tendrán un efecto opuesto al deseado, como veremos.



Cabe señalar que hay dos tipos de subcontratación: por un lado, la subcontratación externa (outsourcing), en la que las empresas recurren para contratar servicios especializados y subcontratan buena parte de su fuerza laboral, ya sea por no requerir de mano de obra directa por la naturaleza especializada de los servicios o para reducir costos administrativos. Por otro lado, la subcontratación interna (insourcing) que estructura las operaciones de las empresas por medio de la constitución de sociedades operadoras (sin empleados) y prestadoras de servicios (con empleados) con objeto de mantener su competitividad en los mercados nacional e internacional.

La nueva ley establece tres condiciones que las empresas deben cumplir para recurrir al esquema de subcontratación y evitar una responsabilidad laboral: primero, ésta no podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo; segundo, se deberá justificar su carácter especializado; y tercero, no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. En virtud de lo anterior, al contratante que no cumpla con todas estas condiciones se le sancionará y considerará patrón para todos los efectos de la ley.

En México, la subcontratación es una tendencia que va al alza. Según el INEGI, en 1998 había alrededor de 950 mil trabajadores bajo este esquema. Para 2008, ya eran más de 2.7 millones. En otras palabras, en casi 10 años se triplicó el número de trabajadores subcontratados. Además, se trata de un esquema que usan principalmente las PYMES, que representan el 99.2% de las empresas del país, generan el 51% del PIB y constituyen el 77.2% del empleo nacional.

La nueva regulación en materia de subcontratación generará que muchas de las empresas que recurren a este esquema (en su mayoría Pymes), se vean obligadas a asumir mayores responsabilidades patronales, con los costos que esto conlleva. Esto pondrá en desventaja a muchas Pymes, que ya de por sí limitadas en recursos e infraestructura, dejarán de ser competitivas en el mercado.

Uno de los principales costos en los cuales se verá reflejada la nueva regulación en materia de subcontratación, serán los derivados de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU). Ésta es un derecho constitucional que debe preservarse; sin embargo, es importante considerar que el porcentaje de 10% de PTU no ha variado en casi 28 años. Dicho porcentaje era funcional en el entorno económico de entonces. En la circunstancia actual, en que la gran mayoría de las empresas son pymes con escasos márgenes de utilidad, inmersas en un mercado altamente competitivo, este porcentaje resulta excesivo. Esto, aunado al impacto económico del nuevo modelo regulatorio de la subcontratación, representa una seria amenaza a la viabilidad de un gran número de empresas.

Por estas razones, resulta indispensable realizar una reglamentación adecuada y clara de la figura de subcontratación, que otorgue certeza jurídica a las partes. En su defecto, sería indispensable que al menos la Comisión Nacional de Participación en las Utilidades de las Empresas realice un nuevo análisis económico y financiero del PTU, para establecer un porcentaje más favorable para la competitividad y el desarrollo de las empresas en México.

GANAN PARTICIPACIÓN

Más de 10% de los ocupados están subcontratados

Personas con empleo (millones de personas)

