

Reforma laboral, hecho histórico

Los cambios impulsarán la competitividad de las empresas, afirman Óscar de la Vega y Tania Ávila; los especialistas alertan sobre la reglamentación del outsourcing, que puede confundir.

Publicado: Miércoles, 06 de marzo de 2013 a las 06:01



La anterior ley, vigente desde 1970, ya no respondía a las nuevas realidades y retos de México, dicen los expertos. (Foto: Getty Images)

Por: [Óscar De la Vega y Tania Ávila*](#)

CIUDAD DE MÉXICO (CNNExpansión) — El pasado 1 de diciembre entraron en vigor [las reformas a la Ley Federal del Trabajo](#), las primeras de fondo en más de cuarenta años que constituyen sin duda un hecho histórico que transformará el mercado laboral mexicano para hacerlo más eficiente, productivo e incluyente.

La anterior ley, vigente desde 1970, ya no respondía a las nuevas realidades y retos de México: Un país inserto en la economía global requería incrementar aceleradamente sus niveles de productividad para competir exitosamente; con un mercado laboral caracterizado por una creciente demanda de trabajo formal en el cual jóvenes y mujeres enfrentan severas dificultades para acceder a empleos formales y dignos, en condiciones equitativas.

Consideramos que muchas de las reformas permitirán mejorar la competitividad de las empresas mexicanas, en especial de las Pymes, principal empleador del país, así como ofrecer mejores oportunidades laborales a mujeres y jóvenes. En este sentido van reformas tan importantes como la limitación de la acumulación de los salarios caídos hasta por un término de 12 meses y a partir del segundo año un interés del 2% sobre un fondo equivalente a quince meses de salario, o la incorporación de nuevas modalidades de contratos, como los de temporada y capacitación inicial, así como los periodos de prueba, el pago por hora y el trabajo a distancia, que facilitarán el acceso de los jóvenes a un primer empleo y permitirá a las empresas con operaciones en México ser más competitivas en el mercado global.

Si bien en la reforma hay avances fundamentales, aun quedan temas que son necesarios reglamentar con objeto de otorgar certeza jurídica a las partes, tal es el caso de la contratación por hora que ha creado una gran expectativa, así como la regulación a la llamada tercerización u outsourcing.

El outsourcing no estaba del todo regulado, la reforma intentó garantizar a los trabajadores tercerizados el cumplimiento de las obligaciones patronales frente al IMSS e INFONAVIT, sin embargo se establecieron condiciones excesivas en su reglamentación. El artículo 15 establece: 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.

La redacción de este precepto es confusa, por ejemplo no queda claro si se tienen que dar los tres supuestos o sólo uno de ellos, para que el contratante no sea considerado patrón.

La sanción establecida ante el incumplimiento de las condiciones mencionadas es considerar al contratante como patrón, la cual resulta incongruente en nuestra legislación laboral, toda vez que esta determinación sólo se genera en aquellos casos donde una persona recibe los servicios de otra dentro de un contexto de subordinación.

Adicionalmente, puede representar un costo adicional para las empresas que han establecido estructuras corporativas a través de las cuales tercerizan la totalidad de sus actividades con objeto de poder competir en el mercado globalizado, por esta razón es necesaria una reglamentación secundaria que determine el alcance del precepto legal.

Adicionalmente, las empresas deberán revisar sus estructuras corporativas, esto es, sus objetos sociales, contratos de prestación de servicios, entre otros, con objeto de evitar cuantiosas sorpresas derivadas de juicios laborales donde seguramente se alegará el incumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 15A y por ende la sanción establecida en el propio precepto considerando a la empresa contratante como patrón de los trabajadores para todos los efectos legales, incluyendo la participación en las utilidades de las empresas.

*Óscar De la Vega es presidente del Comité Técnico Nacional de Capital Humano del IMEF, además de Socio Director de Littler, De la Vega y Conde, S.C.

Tania Ávila, coautora, es integrante del Comité Técnico Nacional de Capital Humano del IMEF y Asociada de Littler, De la Vega y Conde, S.C.