



COMUNICADO DE PRENSA

12 de diciembre, 2019

CESOP
Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

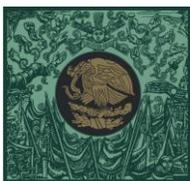
COMUNICADO DE PRENSA

En contexto

La subcontratación laboral en el marco de la nueva legislación del trabajo

En cinco años *outsourcing* se elevó 31 por ciento y cerca del 50 por ciento de trabajadores bajo este régimen no cotizan en seguridad social y carecen de contrato por escrito

El Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública presenta En contexto: *La subcontratación laboral en el marco de la nueva legislación del trabajo*, con el propósito de contribuir al estudio del tema de subcontratación o tercerización, que ha sido cada vez más cuestionado, debido a que las personas contratadas bajo esta modalidad carecen de estabilidad laboral. En algunos casos desempeñan funciones sin contrato por escrito e incluso no son inscritas en las instituciones de seguridad social, a pesar de que este régimen se encuentra regulado en la Ley laboral, precisamente para evitar acciones en contra de los derechos de los trabajadores, por lo que analistas coinciden que este esquema de subcontratación sólo ha sido aprovechado para precarizar las condiciones de trabajo de los empleados, quienes por necesidad económica aceptan salarios más bajos y nulas prestaciones. Ante esa situación, diputados de la LXIV Legislatura han hecho propuestas en favor de los trabajadores y eliminar de la Ley Federal del Trabajo las disposiciones que norman el régimen de subcontratación laboral o también llamado *outsourcing*.



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXIV LEGISLATURA



Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Palacio Legislativo de San Lázaro, 12 de diciembre de 2019

En cinco años *outsourcing* se elevó 31 por ciento y cerca del 50 por ciento de trabajadores bajo este régimen no cotizan en seguridad social y carecen de contrato por escrito

COMUNICADO DE PRENSA

En contexto

La subcontratación laboral en el marco de la nueva legislación del trabajo

En nuestro país se ha registrado una tendencia creciente de la subcontratación de personal de 31 por ciento, entre 2008 y 2013, mientras que el personal ocupado que dependía legalmente de la razón social para la cual laboraba aumentó sólo 3.5 por ciento, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

La información de los censos económicos da cuenta de la dinámica de crecimiento del personal subcontratado con un aumento anual promedio de 14.3 por ciento en el periodo 2003- 2008. En tanto que de 2008 a 2013 aumentó 5.5 %, es decir, se elevó durante este último periodo en términos numéricos de 846,191 trabajadores que no dependieron de la razón social para la que laboraron.

En 2008, el personal ocupado que no dependía de la razón social para la cual trabajaba representó 13.6 por ciento del total de personas ocupadas y para 2013, el porcentaje se elevó a 16.6 por ciento, lo que revela el crecimiento en la subcontratación laboral.



Para 2013, el instituto refiere que los sectores que contrataron una mayor proporción de personal bajo la modalidad de *outsourcing* fueron: minería 27.4 por ciento, comercio 18.8 %, manufacturas 18.3% y transportes, correos y almacenamiento 18.1 por ciento.

Entre 2003 y 2013 en todos los sectores, con excepción de pesca, acuicultura, electricidad, agua y gas, aumentó la participación del personal subcontratado no dependiente de la razón social

Con 35.9 por ciento de personal ocupado no dependiente de la razón social, en 2013 Quintana Roo fue la entidad con mayor proporción de trabajadores subcontratados. Le siguen Baja California Sur (25.8%), Ciudad de México (22.2%), Nuevo León (20.6%), Coahuila (20.5%), Querétaro (20.0%), Campeche (18.8%) y Sinaloa (17.4%).

Es importante destacar que las altas participaciones de estos trabajadores dentro del total de personas ocupadas no son recientes, ya que desde 2008 esas entidades federativas ya tenían altas proporciones de participación de este tipo de personal. Baja California Sur, Quintana Roo y Coahuila fueron los estados con mayores crecimientos durante 2003- 2013.

Sobre el tema, la empresa de consultoría especializada KPMG opina que la subcontratación laboral no debe verse como una estrategia para reducir artificialmente el número de trabajadores contratados, simular contratos ficticios o evadir el pago de impuestos y contribuciones sociales.

Considera que a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 existe una mejor definición de los requisitos para realizar este tipo de contratos laborales, con el propósito de facilitar la deducción del gasto para el ISR, el acreditamiento del Impuesto al Valor Agregado (IVA pagado), el impuesto estatal sobre la nómina y asumir la responsabilidad del patrón con respecto a los trabajadores contratados.

En el perfeccionamiento de la fiscalización del *outsourcing* participan de manera coordinada la Secretaría de Hacienda, y Crédito Público, a través del Servicio de Administración Tributaria (SAT), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), los gobiernos de los estados y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).



En la perspectiva de la consultoría KPMG, el impacto positivo para el sector empresarial del uso de subcontratación de servicios de personal se puede reflejar en ahorros significativos y cargas administrativas menores, pero este esquema puede poner en riesgo el cumplimiento regulatorio con afectaciones al fisco y al trabajador, sobre todo en sus prestaciones laborales de seguro social y de vivienda.

Refiere que en 2017, alrededor de 71 mil 441 contribuyentes utilizaron el *outsourcing* como medida de planeación fiscal y que pudieron haber obtenido un beneficio- indebido o no- consistente con un esquema de negocios que cumplía con las disposiciones legales según datos del Servicio de Administración Tributaria (SAT), mencionados por KPMG.

De tal manera que la subcontratación laboral o bien *outsourcing* ha sido asumida como la figura legal de contratación externa de recursos humanos especializados llevada a cabo de parte de una empresa “contratante” a otra llamada “contratista”, con el fin de que aquella se dedique exclusivamente a la actividad básica de su negocio, bajo la premisa de que la contratista dará recursos humanos especializados para realizar tareas específicas.

En esta modalidad laboral de subcontratación, el trabajador tiene doble subordinación ante la empresa en la que realiza sus tareas físicamente y en la cual debe acatar las reglas de organización y por otro lado, la subordinación a la empresa que lo contrata en forma directa, con la que establece su dependencia contractual.

Por otra parte, es necesario recordar que en la exposición de motivos de la iniciativa con proyecto de decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Ejecutivo federal, el 4 de septiembre de 2012, planteó regular la subcontratación de personal u *outsourcing* para evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón.

Se determina en la LFT que el contrato de prestación de servicios debe constar por escrito, al mismo tiempo estipula que la empresa que se beneficiará con los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista, a fin de que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Además, establece que los patrones e intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.



- ***Contrataciones masivas por outsourcing***

Ante la creciente demanda de fuentes de trabajo se han registrado contrataciones masivas de personal bajo el régimen de *outsourcing*, tercerización o también llamados servicios de apoyo o trabajo realizado por personal no dependiente de la razón social, con lo que se ha evadido el cumplimiento de diversas obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social en contra de los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, diputados de la LXIV Legislatura han presentado diversas iniciativas que pretenden desde la eliminación del marco legal la figura del trabajo subcontratado, hasta establecer formas regulatorias para un modo diferente de funcionamiento de esta modalidad laboral y que se convierta en una herramienta que contribuya al mercado de trabajo en las economías globalizadas.

Por ejemplo, algunas de las propuestas legislativas presentadas buscan la regulación de las condiciones de trabajo subcontratado en ese caso de los empleados del Congreso de la Unión, mientras que otras iniciativas plantean regular la figura de subcontratación en las diferentes dependencias e instancias de la Administración Pública Federal.

Al respecto, se presentó una iniciativa que adiciona diversos artículos de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, la cual tiene como objetivo reconocer y garantizar los derechos laborales, la protección del salario y el acceso a la seguridad social del personal que trabaja en el Congreso de la Unión. Propone establecer que toda contratación se lleve a cabo en términos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La propuesta incluye al personal de apoyo legislativo y administrativo adscrito a las oficinas de las diputadas, diputados, senadoras y senadores, áreas legislativas y administrativas, a quienes se les deberá garantizar el derecho a la seguridad social y otorgar prestaciones que apruebe la Mesa Directiva.

Además, se propone prohibir las contrataciones bajo el régimen de honorarios y la subcontratación de personal. La fecha de presentación de esta iniciativa fue el 20 de noviembre de 2018 y fue suscrita por legisladores del PRI y del PAN y está pendiente de dictaminar.



Existe otra iniciativa pendiente de dictaminar que deroga diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo y tiene como fin derogar las disposiciones que regulan la materia de *outsourcing* o subcontratación, Modifica los artículos 15- A, 15-B, 15-C y 15-D de la LFT fue suscrita por legisladores del PT y presentada el 18 de septiembre de 2019.

Sobre el mismo tema, en proceso de análisis y pendiente de dictaminar se presentó una iniciativa el 3 de abril de 2019 por legisladores de Movimiento Ciudadano para eliminar las disposiciones que regulan el régimen de subcontratación laboral en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, se presentó una iniciativa que plantea prohibir la subcontratación en las dependencias y entidades públicas. La propuesta adiciona un segundo párrafo del artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional. La iniciativa fue presentada el 20 de noviembre del 2018 y suscrita por legisladores del PAN y PRI, se encuentra pendiente de dictaminar.

Con el fin de establecer que serán sujetas de aseguramiento al régimen obligatorio las personas físicas que presten sus servicios personales y/o de subcontratación, el Grupo Parlamentario de Morena presentó el 30 de abril de 2019 una iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social. La propuesta legislativa está pendiente por dictaminar.

Este mismo grupo parlamentario presentó otra iniciativa el 29 de octubre de 2019, está pendiente de dictaminar. La propuesta reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, a fin de tutelar los derechos laborales de las personas que se encuentran bajo el régimen de subcontratación. Se propone establecer que la subcontratación procederá cuando las actividades exijan una especialización ajena o accesoria a la actividad preponderante del contratante.

Busca prohibir y sancionar los actos simulados a través del régimen de subcontratación y garantizar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores que se contraten bajo este régimen, así como obligar a que se celebre un contrato por escrito y se otorgue copia al trabajador y facultar a la STPS para crear y operar el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación.

Documento completo:

<http://bit.do/fkzJ5>