

PERSONNEL MANAGEMENT THROUGH THE SPECIALIZED SERVICES PROVIDER (OUTSOURCING)

ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL A TRAVÉS DE LA PRESTADORA DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS (OUTSOURCING)

Ariadna León Lara¹

¹Pasante de licenciado en Contaduría Pública

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Orcid 0009-0001-4717-2577

Aleoni_999.03@live.com

Isi Verónica Lara Andrade

Orcid 0000-0003-2551-6372

Germán Martínez Prats

INTRODUCCIÓN

El outsourcing es una herramienta que ha ayudado a las organizaciones en la toma de decisiones administrativas, para obtener mayores beneficios económicos, optimizando recursos. Uno de sus objetivos consiste en contratar por medio de otra empresa el recurso humano con la finalidad de tercerizar las obligaciones.

En México, este es el objetivo principal de las empresas de outsourcing, en el año 2012, fue incluido en la Ley Federal del Trabajo, dando apertura a que muchas empresas comenzaran a reclutar personal para dar servicios a otra empresa. En muchas ocasiones estas subcontrataciones conllevo a que no respetaran los derechos de los trabajadores, ya que les quitaban su antigüedad, el pago de utilidades y seguridad social.

El outsourcing, permite a las empresas enfocarse en los aspectos estratégicos del negocio y dejar los detalles de la operación a expertos externos. Asimismo, toda la organización tiene sus límites en cuanto a la disponibilidad de recursos, el outsourcing permite utilizar los recursos más eficientemente (Agarwal, 2003).

En el 2021, se reforma la Ley Federal del Trabajo, permitiendo solo dos tipos de subcontratación las cuales son: Subcontratación de Servicios Especializados y Subcontratación y Ejecución de Obras Especializadas, estos tienen que estar regulados a través de un contrato de prestación de servicios, además que el contratista tendrá que estar registrado dentro del REPSE (Registro de Prestadoras de Servicios Especializados) de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Esto para permitir un correcto cumplimiento con la Ley Federal del Trabajo.

El presente trabajo plantea identificar los factores que causaron que el outsourcing tuviera errores, actuando en una línea muy delgada entre lo legal e ilegal y poco confiable. Así como, analizar la reforma de la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación; y los cambios que se hicieron para poder tener un mayor

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

ISSN: 2539-2255 (En Línea).

Cali - Colombia.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

Medio de difusión y divulgación de investigación de la Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

control con las subcontrataciones y que las empresas cumplan debidamente con las obligaciones de respetar los derechos de los trabajadores. Para finalizar se presentan datos duros proporcionado por la propia Secretaria de Trabajo y Previsión Social, de los beneficios que trajo la reforma.

ANTECEDENTES

El outsourcing se remonta en Estados Unidos a mediados del Siglo XX, en los años sesenta. El primer ámbito donde se dio origen fue en las actividades simples como lo son el servicio de seguridad y en segundo lugar, la limpieza, por la alta demanda que surgió por el hecho de que la empresa requiere de habilidades y conocimientos especializados.

Es un término en inglés utilizado para dar nombre a la actividad de tercerizar un servicio. Dicho de otra forma es la acción de buscar un tercero que satisfaga las necesidades que tiene una empresa, abriendo la oportunidad de adquirir un talento o equipo para reducir la carga de trabajo en la empresa y mejorar la productividad en la misma.¹

Fue acuñado en 1980 para la subcontratación de los sistemas de información. Su origen es anglosajón; está compuesto por los vocablos out (exterior, fuera) y source (fuente, recurso, origen), por lo que desde el punto de vista empresarial significa que se van a desarrollar fuera ciertas actividades de la empresa.²

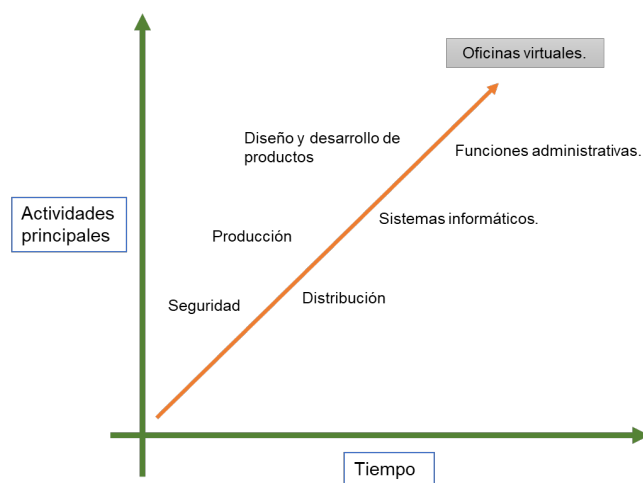
En este mismo año, Brian Rothery, introduce este concepto como: la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía.

Tiene como finalidad ofrecer una solución a las empresas que buscan contar con personal experto en diferentes áreas para la resolución de situaciones específicas, sin tener que incluirlos dentro de su

plantilla laboral. Esto permite que las empresas reduzcan sus gastos operativos, conserven el tamaño de su organización y se aseguren de que los resultados obtenidos tendrán altos niveles de calidad y serán entregados en tiempo y forma.³

Rivo, explico que se conoce como outsourcing táctico al que engloba la externalización o subcontratación. También se encuentra el estratégico, el cual supone la externalización de actividades en las que la interrelación con el proveedor debe ser mucho más estrecha. Teniendo en cuenta los sistemas informáticos, diseño y desarrollo de productos. Su principal objetivo era disminuir los costos, productos y servicios. Con el paso del tiempo el outsourcing fue evolucionando, dando importancia a las TIC con las nuevas formas de comercialización.⁴

Actividades principales del outsourcing.



Grafica 1. Elaboración con datos de Rivo Lopez.

En el ámbito jurídico las relaciones derivadas de los acuerdos, convenios o contratos se regulan de diversas formas, como la tercerización, en el que una persona se hace cargo de una parte o varias partes

1 CEUPE, Centro Europeo de Postgrado, <https://www.ceupe.mx/blog/que-es-el-outsourcing.html>

2 Armando Nicolás Morales Cardoso, Iniciativa de reforma en materia de outsourcing, Universidad Autónoma Metropolitana, https://www.researchgate.net/profile/Abigail-Rodriguez-Nava/publication/369791353_Trabajo_Pobreza_y_Pobreza_Laboral/links/642cde67ad9b6d17dc37c38e/Trabajo-Pobreza-y-Pobreza-Laboral.pdf#page=, 2023, p. 113

3 Sharon Licari, Qué es el outsourcing, para qué sirve y ejemplos, <https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-outsourcing>

4 Rivo López, Elena. La Evolución Del Outsourcing, Externalización: más allá de la subcontratación. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/565287.pdf>

del proceso productivo de manera integral, bajo su cuenta y riesgo asumiendo toda la responsabilidad de esa fase o actividad productiva. En la “subcontratación”, una persona tiene un acuerdo o contrato principal que lo refleja en las mismas condiciones y términos con otras personas para cumplir el objetivo principal propuesto y específico por el cual se suscribió éste.

Y la “externalización”, conocida como outsourcing o insourcing, decisión empresarial que consiste en eliminar una tarea o actividad interna de la entidad para contratar a una persona tercera, independiente o del mismo grupo, que realice esa tarea o actividad para lograr, principalmente, eficiencia y eficacia. También existe el Crowdsourcing, en que una multitud de personas, físicas o jurídicas, se encargan de tareas o actividades específicas de un grupo de personas por medio de una convocatoria o concurso coordinadas por una de ellas.⁵

Entre los años de 1993 a 1995, en México se abrieron múltiples empresas dedicadas a proporcionar mano de trabajo a las grandes empresas como estrategias en la disminución de costos por administrar personal, sin embargo algunas empresas de las llamadas outsourcing, abusaron de los trabajadores como se ha dicho en el presente artículo no les pagaban seguridad social, ni muchas de las prestaciones a las que tenían derecho.

A nivel internacional, es el 19 de junio de 1997, en la 85 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, se aborda por primera vez la figura del outsourcing, en su artículo 1 inciso b), posteriormente en la 86 Conferencia denominada “Trabajo en Régimen de Subcontratación” fue discutido el tema y es hasta el 26 de febrero de 2000, donde se establece este régimen en el addendum “Comisión de Trabajo en Subcontratación”.

Derivados de estas nuevas tendencias de subcontratación de personal, el 9 de julio de 2009, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF),

las reformas a los artículos 5-A y 15-A, de la Ley del Seguro Social, que pretenden evitar la elusión y afectación de los derechos laborales. Se establecen responsabilidades y obligaciones adicionales a quienes intervienen en un contrato de prestación de servicios de personal.

La reforma a estos artículos tiene la finalidad de regular y ejercer un mayor control sobre la actuación de las empresas dedicadas a la prestación de servicios de personal, conocidas como empresas de outsourcing o de servicios de tercerización, por medio de dos medidas: la primera consiste en generar la obligación subsidiaria a cargo de quien recibe el servicio de personal, en caso de que el proveedor del servicio incumpla con sus obligaciones en materia de seguro social. La segunda medida establece la obligación de reportar trimestralmente al IMSS, la información relativa a los contratos celebrados entre una empresa prestadora de servicios de personal y el beneficiario de estos, obligación que recae, tanto en el proveedor como en el cliente que lo contrata.⁶

Desde estos tiempos ya se hablaba de la subcontratación en la Ley del Seguro Social, que reformó el presidente Felipe de Jesús Calderón, en el Art.15-A fracción VIII, donde especificaba que:

“Cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido. Así mismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los

5 Antonio Alberto Vela Peón, La subcontratación laboral en México: una relación laboral triangular https://www.researchgate.net/profile/Abigail-Rodriguez-Nava/publication/369791353_Trabajo_Pobreza_y_Pobreza_Laboral/links/642cde67ad9b6d17dc37c38e/Trabajo-Pobreza-y-Pobreza-Laboral.pdf#page=, 2023, pp. 40 y 41

6 <https://vlex.com.mx/vid/ley-seguro-social-593542906>, Vlex, Información Jurídica Inteligente, Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social

trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.” (DOF, 09 de julio de 2009).⁷

Según Censo Económico del INEGI, en 2019, la subcontratación registró un aumento de 37% en México, representando el 13% del personal ocupado en el país (incluidos a quienes ganaban por honorarios), cuando en el pasado era de 12.1 por ciento. Con la primera reforma de regulación de 2012, a la Ley Federal del Trabajo, permitió que sólo se quedaran en el mercado las empresas que realizan “buen outsourcing”; entre 2004 y 2009 el crecimiento de la subcontratación fue del 67%; entre 2009 y 2014 del 29%.

REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN

En México el outsourcing se incluyó en la Ley Federal del Trabajo, en el año (2012). Reformándose el art.15-A donde establece que:

“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.” (DOF, 30 de noviembre de 2012).⁸

Así mismo el art.15-B que habla de la celebración del contrato, el art.15-C que menciona las disposiciones a cumplir de parte de los contratistas y el art.15-D donde habla de no evadir los derechos laborales, traspasando deliberadamente trabajadores.

7 DOF - Diario Oficial de La Federación. Dof.gob.mx, 2023. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5098045&fecha=09/07/2009#gsc.tab=0

8 DOF - Diario Oficial de La Federación. Dof.gob.mx, 2023. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0

9 Se requiere erradicar practicas ilegales en outsourcing, IMER noticias. <https://noticias.imer.mx/blog/entrevista-se-requiere-erradicar-practicas-ilegales-en-outsourcing/>

10 Medina, Leticia, “ Reforma Laboral Outsourcing En México.” HolmesHR, 2021. <https://www.pandape.com/blog/reforma-outsourcing-mexico/>

En el año 2016, La Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (Amech), la Secretaría del Trabajo y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), definieron por medio de la Norma Oficial Mexicana, que las organizaciones que subcontrataban personal cumplieran con las obligaciones patronales, fiscales, de seguridad y vivienda.

De outsourcing a servicios especializados: nueva reforma laboral 2021

Hector Márquez Pitol, presidente Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), consideró necesario volver a legislar sobre las formas de contratación en México y establecer reglas claras de cómo debe operar el outsourcing. Las empresas de subcontratación deben ofrecer empleo digno, formal y cumplir las reglas en materia laboral, la Ley Federal de Trabajo actual no ha sido suficiente para evitar malos manejos del outsourcing. Las empresas buscan no reconocer al trabajador como su empleado y de esa manera evaden la relación patronal o la reconocen, pero pagan una parte del salario fuera del contrato. Esas evasiones fiscales perjudican a los empleados, instituciones y contribuyentes.⁹

A principios de 2021, La STPS público que durante el primer operativo para supervisar el correcto cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, realizado en septiembre de 2019, en coordinación con el IMSS, el SAT, la Procuraduría Fiscal, el Infonavit y la Unidad de Inteligencia Financiera, se evidenciaron una serie de medidas que han afectado a millones de trabajadores en México, las cuales no les permitían:

1. Generar antigüedad
2. Ser partícipes del reparto de utilidades
3. Recibir aguinaldo ni prima vacacional
4. Y ejercer libremente sus derechos colectivos¹⁰

El 24 abril de 2021, en el Diario Oficial de la Federación, se dan a conocer los nuevos cambios a la reforma al outsourcing laboral, donde se adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, la del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Impuesto del Valor Agregado, entre otros. Para muchas empresas, esta nueva reforma implicó que se incorporarán en la nómina empleados que ya laboraban, pero que estaban contratados por una empresa diferente.

El espíritu de la reforma en vigor, del 24 de abril de 2021, es evitar la mercantilización de la fuerza de trabajo y procurar que se respeten los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores y, de paso, que se cubran las contribuciones debidas en materia del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y el Impuesto al Valor Agregado (IVA). Sin embargo, el decreto de subcontratación quedó a deber a los trabajadores, ya que las modificaciones a las disposiciones legales son más recaudadoras y de penalización por vía tributaria a los contribuyentes que protectoras de derechos laborales y de seguridad social.¹¹

8 puntos de la reforma en materia de subcontratación

1.	Se prohíbe en las actividades esenciales de la empresa y en su actividad económica preponderante
2.	Se permite la subcontratación solo de servicios y obras especializadas
3.	Las empresas que reciban los servicios especializados deberán responder frente a los trabajadores en caso de incumplimiento
4.	Registro obligatorio de las empresas de subcontratación especializadas ante la STPS, acreditado el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de la seguridad social
5.	Se homologan criterios fiscales para evitar la simulación y defraudación

6.	Esquema de trabajadores formales y reparto de utilidades
7.	Regularización de los trabajadores como propios
8.	Cada tres años actualizaran su registro

Elaboración: con información de la secretaria del Trabajo y Previsión Social¹²

El 24 de mayo de 2021, se publica el Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Este registro permite un acervo estadístico y de control, que permite identificar, registrar y regular a las personas físicas o morales que presten los mencionados servicios a través de un padrón público de contratistas de servicios especializados u obras especializadas. Que deberán establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar.

Como resultado de la reforma en materia de subcontratación, cifras del IMSS reportan que 2.9 millones de trabajadores migraron de empresas creadas para proporcionar personal a su patrón verdadero. Además, se elevó el salario de cotización promedio de 469 a 593 pesos. En noviembre de 2020, el 83% de los trabajadores eran permanentes, mientras que, al 30 de junio de 2022, 90% se ubicó como permanente. También trajo otros beneficios, durante años, la subcontratación se utilizó para evadir el Reparto de Utilidades, derecho constitucional que promueve el reconocimiento del trabajo en la generación de las ganancias de los centros de trabajo, con lo que las personas trabajadoras deben ser reedituadas cada año por el esfuerzo que dedicaron para la obtención de estas.¹³

De los 2.9 millones de trabajadores que migraron de empresas que solo existían en papel a las empresas

11 La subcontratación laboral en México: una relación laboral triangular, Antonio Alberto Vela Peón Fortino Vela Peón, 2023, p. 36

12 Reforma en materia de subcontratación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, <https://www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion>

13 4 informe de labores, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/753973/Cuarto_Informe_de_Labores_STPS.pdf 2021, p. 65

para las que realmente trabajaron, 2.7 millones recibieron por vez primera el pago de PTU, es decir, el 93% de los que migraron de esquema. Con ello, el monto de PTU repartido en 2021 respecto al entregado en 2020 creció en más de 95,604 millones de pesos, lo que representó un aumento de 109 por

ciento. La reforma permitió identificar de manera clara las empresas prestadoras de servicios u obras especializadas. Al mes de junio de 2022, el REPSE, cuenta con un registro de 116,261 empresas de dicha índole, las cuales reportan 4,695,436 trabajadores registrados ante el IMSS.¹⁴

CONCLUSIONES

El outsourcing, trajo cambios importantes en la subcontratación laboral, sin embargo esta figura actuaba al filo de la legalidad, ya que afectaba a los trabajadores, quitándoles la posibilidad de crear antigüedad, no contar con un seguro médico, no recibir el PTU debidamente y que no podían tener mejores condiciones de trabajo.

Con la reforma del 2021, la secretaría de trabajo y prevención social, como el servicio de administración tributaria revisan que se lleve a cabo un adecuado procedimiento, que cumplan con los requisitos y obligaciones de subcontratación de personal, es decir, elimina la subcontratación del personal y la permite solo cuando la subcontratación sea de servicios u obras especializadas, estas empresas deben de registrarse ante el REPSE, que incorpora nuevos criterios donde las empresas tendrán que estar registradas y acreditar cada uno de los puntos que componen dicha ley.

Las personas físicas y morales al estar registrados en el REPSE, estarán reguladas para el cumplimiento de dicha reforma y poderle ofrecer a un tercero (contratante) la disposición de sus trabajadores sin que estos se vean afectados, ya que estarán debidamente registrados ante el IMSS e INFONAVIT.

BIBLIOGRAFÍA

- Morales Cardoso, Armando Nicolás, Iniciativa de reforma en materia de outsourcing, Universidad Autónoma Metropolitana, Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Abigail-Rodriguez-Nava/publication/369791353_Trabajo_Pobreza_y_Pobreza_Laboral/links/642cde67ad9b6d17dc37c38e/Trabajo-Pobreza-y-Pobreza-Laboral.pdf#page=, 2023, p. 113
- Vela Peón Antonio Alberto, Fortino Vela Peón La subcontratación laboral en México: una relación laboral triangular. 2023, p. 36
- Alcalde Luján, Luz María. Cuarto informe de labores. 1 sept. 2022. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/753973/Cuarto_Informe_de_Labores_STPS.pdf
- CROSS, Comisión Representativa ante organismos de Seguridad Social. La Subcontratación En México: Obligaciones, Sanciones, Multas E Implicaciones En Materia de Seguridad Social Y Otras Leyes. Google Books, IMCP, 12 May 2020, books.google.com.mx/books?id=bVo-mEAAAQBAJ&pg=PT27&dq=origen+del+outsourcing+en+mexico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEw-jw78nw9Nz3AhXonWoFHW4sDWMQ6AF6BAGKEAI#v=onepage&q=origen%20del%20outsourcing%20en%20mexico&f=false.
- Marquéz Pitó, Hector. Se Requiere Erradicar Prácticas Ilegales En Outsourcing. 29 July 2020. Recuperado de <https://noticias.imer.mx/blog/entrevista-se-requiere-erradicar-practicas-ilegales-en-outsourcing/>
- Medina, Leticia. “Reforma Laboral Outsourcing En México.” HolmesHR, 21 Apr. 2021, Recuperado de <https://www.holmeshr.com/blog/reforma-outsourcing-mexico/>

14 Ibidem, 4 informe de labores, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, p. 65

- Reformas a La Ley Del Seguro Social En Materia de Outsourcing.” Www.imss.gob.mx, Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/patrones/reformasLSSoutsourcing>
- Rivo López, Elena. La Evolución Del Outsourcing Duennescrole de Produao Compañías Virtuales EXTERNALIZACIÓN: MÁS ALLÁ de LA SUBCONTRATACIÓN. Recupero de <https://dial-net.unirioja.es/descarga/articulo/565287.pdf>
- “DOF - Diario Oficial de La Federación.” Dof.gob.mx, 2023, Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5098045&fecha=09/07/2009#gsc.tab=0
- “DOF - Diario Oficial de La Federación.” Dof.gob.mx, 2023, Recuperado de www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0
- ¿Qué es el Outsourcing? (n.d.). Www.ceupe.mx. Recuperado de <https://www.ceupe.mx/blog/que-es-el-outsourcing.html>
- Sordo, Ana Isabel. “Qué Es El Outsourcing, Para Qué Sirve Y Ejemplos.” Blog.hubspot.es, 13 Sept. 2022, blog.hubspot.es/marketing/que-es-outsourcing.
- Social, Secretaría del Trabajo y Previsión. “Reforma En Materia de Subcontratación.” Gob. mx, 26 May 2021, Recuperado de www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion

