



Rev Mex Med Forense, 2020, 5(suppl 2): 112-118

ISSN: 2448-8011

Conveniencia de contratar por outsourcing **Artículo de Revisión**

Convenience of Outsourcing

González-Venegas, María de Jesús¹; Zapata-Martínez, Efren²; Bernal- Ayala, Samanta Decire³; Patiño-Flota, Elena del Rosario⁴; Rivas-Sánchez, Etelvina⁵

Recibido: 15 Marzo 2020; Aceptado: 1º Junio 2020; Publicado: 1º Septiembre 2020

¹ Licenciatura en Medicina Forense por la Universidad Autónoma de Zacatecas; Maestría en Medicina Forense por el Instituto Zacatecano de Estudios Universitarios.

² Licenciatura en Mercadotecnia por la Universidad Autónoma de Durango, Maestría en Administración de Negocios por la UNID, Doctorante en Administración por la Universidad Autónoma de Zacatecas.

³ Licenciatura en Derecho por la Universidad Autónoma de Zacatecas; Maestría en Derecho y Doctorado en Derecho por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado.

⁴ Licenciatura en Derecho por la Universidad Autónoma de Zacatecas; Maestría en Derecho y Doctorado en Derecho por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado.

⁵ Licenciatura en Derecho por la Universidad Autónoma de Zacatecas; Maestría en Derecho y Doctorado en Derecho por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado.

Corresponding author: María de Jesús González Venegas, madi.71@hotmail.com

RESUMEN

El outsourcing juega un papel importante como estrategia económica que se deriva de la idea de que las entidades productivas deben especializarse en aquellas actividades para las cuales tienen una mayor ventaja comparativa. Donde tales entidades deben recurrir al outsourcing en la producción de aquellos bienes o servicios para los cuales no tienen una ventaja comparativa, pero que son necesarios en el desempeño de su propio proceso de producción. En un estudio reciente, México ocupa el quinto lugar en la industria de la subcontratación ('outsourcing') en América Latina, con un valor en el mercado de 1,457 millones de dólares anuales. Y, el estudio señala que dicha cifra está por debajo de lo que reportan otras naciones de la región donde el total de ese mercado es de 47,800 millones de dólares. Dicho análisis enlista las firmas de outsourcing con mayor operación en América Latina, donde destaca la operación de 37,000 empresas de tercerización en Latinoamérica, donde sólo Brasil reporta 35,000 de éstas, aun cuando sigue siendo un mercado con legislación restrictiva. El outsourcing se ha convertido en un fenómeno que ha permeado de forma importante la realidad laboral mexicana contemporánea. Los medios de comunicación se han encargado de dar a conocer varias cifras al respecto, como la que, desde hace tres años, aproximadamente 40% del empleo formal generado en el país se realiza a través de outsourcing.

Palabras Clave: outsourcing, laboral, fiscal, consultoría.

INTRODUCCIÓN

El outsourcing es la implementación continúa de personas externas que a su vez se encargan de la subcontratación laboral, permitiendo que las empresas brinden servicios a través de otras para abastecerse de personal y se centran en lograr sus objetivos organizacionales, dejando la responsabilidad a terceros de buscar candidatos para laborar dentro de las mismas, a este conjunto de cambios se le conoce como subcontratación que llega a México en los años ochenta del siglo XX, dando por origen a la apertura a cambios dentro de las relaciones laborales. Existen un tipo de outsourcing ilegal en el que se incumplen las obligaciones laborales o en su caso de seguridad social que afecta directamente a los trabajadores donde cotizan con el salario mínimo, aun y cuando ganan más y al final de su vida laboral merman sus ingresos.

Las empresas buscan cada día tener una mayor optimización en sus procesos, ahorrar costos y generar una mejor eficiencia, así mismo, recurren a otras estrategias que les permita mantenerse dentro de un mercado competitivo.

Los crecientes cambios económicos y tecnológicos que se han vivido en los últimos años han hecho que aparezcan nuevas tendencias dentro de las organizaciones. La actividad principal de este trabajo debe conocer cuáles son las garantías laborales que ahora en la actualidad ofrecen las empresas a sus empleados pese a la subcontratación específicamente en el país y si los empleados se ven beneficiados bajo esta modalidad.

La Ley laboral vigente tiene sus orígenes inmediatos en el año de 1970. Dentro de sus antecedentes, podemos decir que cuando se llevó a cabo una de las grandes transformaciones del derecho laboral mexicano; se coordinó el proyecto para la ley laboral de 1970, bajo el mando de Mario de la Cueva donde el derecho del trabajo se convirtió en un derecho de clase, que es "una serie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana". Las ideas que Mario de la Cueva se materializaron en gran medida en la versión de la ley aprobada por los legisladores y que entró en vigor el primero de mayo de 1970.

Los principios básicos que son fundamentales de la LFT, publicada en 1970, están contenidas en el título primero de tal ordenamiento mencionado bajo el nombre de "principios generales". Contiene en su exposición de motivos los conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo".

El outsourcing no está regulado de forma explícita en la LFT, por lo que, debemos acudir a los principios generales y a las interpretaciones de los jueces para llenar ese vacío. Los jueces han tenido en mente los principios generales del derecho laboral mexicano, al hacer sus interpretaciones especialmente al valorar, que los derechos laborales son irrenunciables, que la relación de trabajo se establece a partir del vínculo de subordinación, que el trabajo no es un artículo de comercio.

La Ley Federal del Trabajo, va más allá de proteger al trabajador en su carácter de ordenamiento que postula un derecho favorable a la clase trabajadora, a partir de la figura de responsabilidad solidaria cuando existen intermediarios. Donde establece que las personas que utilicen intermediarios deben asegurarse de que los trabajadores tengan las mismas condiciones laborales y los mismos derechos que tengan las personas que ejecuten trabajos en la empresa o establecimiento. Debido a que el artículo 3 de la LFT establece que el trabajo no es un artículo de comercio, la propia ley señala que los intermediarios no pueden recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

DESARROLLO

Se llevó a cabo una revisión bibliográfica sobre el área de outsourcing en México, con el fin de presentar las técnicas de recolección de información y lectura general de textos, la observación documental y el registro de análisis de las fuentes y la extracción de datos, así como la revisión de literatura especializada, para identificar las herramientas utilizadas en los beneficios o consecuencias que puede tener un trabajador al ser subcontratado por otro diferente al que va a prestar sus servicios.

La herramienta teórica metodológica que sustentará este trabajo será la teoría de la Administración de Recursos Humanos sobre el área de la Contratación, y sustentada en la Ley Federal de Trabajo.

El enfoque de la investigación es cualitativo y el tipo de investigación es básica.

El universo de estudio es la conveniencia de utilizar las empresas que trabajan en Outsourcing y la unidad de análisis son las garantías laborales si son favorables tanto para las empresas como para los trabajadores que son subcontratados.

Esta etapa se llevará a cabo la indagación documental a través del análisis de documentos científicos y la indagación de estadísticas sobre el outsourcing.

Actualmente el outsourcing en nuestro país se usa para designar el proceso mediante el cual una empresa u organización contrata a otra externa para que se haga cargo de cierta parte de su actividad o proceso productivo. Es un término anglosajón que puede traducirse al español como 'subcontratación', 'externalización' o 'tercerización' y significa out (fuera) y source (fuente u origen externa).

El outsourcing es una práctica empresarial muy positiva que debe ser muy bien analizada para su aplicación y a la vez contar con una empresa responsable que antes de llevarla a cabo en su negocio o empresa en México, garantice un buen resultado, ya que en ocasiones, su resultado puede ser negativo. Si la empresa no cuenta con la experiencia que requiere.

Efectos positivos

1. Permite a la empresa enfocarse en las áreas claves de su negocio
2. Da la posibilidad a la empresa de responder y adaptarse rápidamente a los cambios del negocio.
3. Reduce costos de manufactura y equipo.
4. Coloca más recursos humanos y tecnología a disposición de la empresa.
5. Vuelve a la empresa más competitiva.

Efectos negativos

1. El cambio de empresa proveedora puede resultar económica y productivamente negativo.
2. Los costos del outsourcing pueden terminar siendo mayores de lo previsto

El outsourcing no es sinónimo de intermediación

La Ley Federal del Trabajo no regula el outsourcing; aún y que, sí regula el llamado fenómeno de intermediación. De acuerdo con el artículo 12 de la LFT, "intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Los artículos 13, 14 y 15 del mismo ordenamiento establecen los criterios a partir de los cuales debe regirse la operación de los intermediarios.

En el caso de que el intermediario no tenga la solvencia suficiente para responder ante las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores, el beneficiario directo del

trabajo será responsable solidario, será responsable junto con el intermediario de que las obligaciones laborales adquiridas con los trabajadores de este último sean cumplidas.

En el caso de que el intermediario tenga la solvencia suficiente para responder ante las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores, éste será considerado patrón. Y el beneficiario directo del trabajo será relevado de cualquier obligación por el patrón, quien con sus recursos propios puede hacer frente a las obligaciones laborales que surjan con sus trabajadores.

DISCUSIÓN

El presente artículo analiza la forma en cómo se puede tomar decisiones sobre la conveniencia de subcontratar por outsourcing y como la regulación laboral mexicana trata el fenómeno. Las empresas optan por este método como una estrategia para mejorar su productividad y competitividad. Mejoran su productividad cuando la empresa a la que encargan la realización de un bien o servicio puede realizarlo utilizando una menor cantidad de recursos sin sacrificar el estándar de calidad. Mejoran su competitividad, a partir de los ahorros generados a través del outsourcing, pueden disminuir sus costos y, por tanto, obtener mayores beneficios.

Después de un análisis completo, se pasa a revisar lo que establece la LFT y los criterios más relevantes del estudio de la jurisprudencia se concluye que aquellas empresas que utilicen el outsourcing como una forma para evadir su responsabilidad laboral ante la existencia de un claro vínculo de subordinación con los trabajadores, incurren en una situación ilegal, y por tanto, son responsables de las obligaciones laborales independientemente de la naturaleza o denominación del dispositivo legal que hayan utilizado para encubrir la relación jurídica. Por lo tanto, las empresas que pretenden estructurar su producción a partir de esta estrategia y que buscan actuar conforme a derecho, deben de tener en cuenta la restricción anterior para evitar cualquier contingencia laboral futura.

Hay una gran carencia de legislación que regule el outsourcing, por ello éste ha sido entendido por algunos Tribunales Colegiados de Circuito como una estrategia de contratación que busca implementarse a partir de dispositivos de naturaleza distinta a la laboral (por ejemplo, civil o mercantil), y que tiene como fin relevar ilegalmente al patrón de su responsabilidad laboral. Los argumentos que suelen dar los juzgadores para declarar este tipo de outsourcing como ilegal, parecen converger. Ante esta carencia se puede llegar a la conclusión de declarar ilegal el outsourcing cuando éste se utiliza como una estrategia para hacer del trabajo un artículo de comercio, como ocurre claramente en los contratos de suministro de personal.

Si existe subordinación, la relación de trabajo queda automáticamente regulada por la LFT, por lo que, es ilegal todo intento del beneficiario del trabajo por eludir su responsabilidad laboral a partir del uso de dispositivos de naturaleza civil o mercantil. También persiste la idea de declarar la existencia de una relación laboral cuando ocurre la subordinación.

El outsourcing no sólo se ha tratado de implementar a partir de dispositivos de naturaleza civil o mercantil, sino también a partir de figuras tales como las sociedades cooperativas, reguladas por la Ley General de Sociedades Cooperativas⁴ u otras. Han surgido diversos despachos de asesoría legal que se han especializado en la reestructuración legal de las empresas con el fin de evadir las responsabilidades laborales a través de la implementación de modelos de outsourcing ilegales.

La figura de Outsourcing fue introducida en la Ley Federal del Trabajo, en 2012, haciendo legal el uso de la misma y dejando de lado prestaciones laborales esenciales que fueron otorgadas a los trabajadores como resultado de la lucha de estos.

En el caso de México, sólo 100 empresas cuentan con registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de éstas 40% paga impuestos. En su diagnóstico, Staffing Industry Analysts puntualiza que en México una quinta parte de los trabajadores labora bajo el esquema de subcontratación, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Algunos estudios hablan de que en México hay entre 2.4 y 4 millones de trabajadores bajo el esquema de outsourcing y que el mercado vale cerca de 700 millones de dólares. Otros estudios, según los investigadores, revelan que aproximadamente 10% de los trabajadores en México están bajo esta figura.

Dentro de la economía mexicana los datos anteriores confirman la creciente importancia de las empresas outsourcing y nos alertan, al mismo tiempo, sobre lo que debemos hacer en el futuro inmediato si consideramos la recomposición de fuerzas económicas en el mercado europeo y los nuevos retos comerciales que plantean los países asiáticos y en su caso el cambio del Ejecutivo en los Estados Unidos de América.

REFERENCIAS

1. Silva Méndez, Jorge Luis. (2010). ¿Cómo se regula el outsourcing en México?. Cuestiones constitucionales, (22), 411-424. Recuperado en 27 de enero de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000100014&lng=es&tlng=p
2. <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Datos-sobre-la-subcontratacion-y-el-outsourcing-ilegal-20200119-0048.html>
3. Cázares Burciaga, David Enoc, "Outsourcing: su impacto en la rentabilidad y su utilización en la industria maquiladora de la ciudad de Chihuahua", Simiyá, Revista de Investigación, año 1, núm. 0, enero de 2008, México, pp. 60–68; García, Anselmo et al., op. cit., nota anterior, y Casani Fernández de Navarrete, Fernando et al., op. cit., nota 1.
4. www.labormx.com
5. "Cuatro de cada diez empleos son mediante contratación outsourcing", Milenio, México, 27 de mayo de 2009, [Links] y "Outsourcing 40% de las contrataciones en México", El Universal, México, 27 de mayo de 2009. Consultado 11 enero 2020 [Links]

6. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-91932010000100014&script=sci_arttext&tlng=pt
7. Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 2007, p. 93. [Links]
8. Díaz Ordaz, Gustavo, "Exposición de motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo", 9 de diciembre de 1968. [Links]



**Revista Mexicana de Medicina Forense
y Ciencias de la Salud**