

OUTSOURCING VS. SEGURIDAD SOCIAL

*El que domina a los otros es fuerte; el que se
domina a sí mismo es poderoso...*

–Lao-Tse

L.C.P. JORGE LUIS VÁZQUEZ ÁLVAREZ
CONSULTOR Y DOCENTE
CONSULTORIAVACA@OUTLOOK.COM

BREVE VIAJE EN EL TIEMPO

A mediados del siglo pasado, al finalizar la Segunda Guerra Mundial las empresas trataron de llevar a cabo con personal propio la mayor cantidad de actividades posibles, con la intención de no depender de las políticas y prácticas de los distintos proveedores.

En un principio resulto efectiva, pero con el paso del tiempo la tecnología se desarrolló cada vez más y trajo como consecuencia que los distintos departamentos de una empresa no pudieran mantenerse actualizados, y su crecimiento no resultaba eficiente, en pocas palabras “pérdidas de competitividad”.

Posteriormente, a principios de la década de los sesenta, las empresas observaron que los proveedores externos tenían una mejor asignación de recursos técnicos y humanos, por lo que comenzaban a realizar contratos de gestión de activos referidos al procesamiento de datos. En la década siguiente, la intermediación o subcontratación laboral empezó a ganar credibilidad, enfocada, sobre todo, en las áreas de información tecnológica en las empresas.



Los párrafos anteriores son una pequeña introducción del origen a la subcontratación laboral en el mundo y la evolución hasta este siglo, donde la nueva moda del trabajador se caracteriza por tener contratos de trabajos temporales, con horarios flexibles, sin crear antigüedad y contratarse por diversas empresas donde se prestan sus servicios, es decir, por una mejor conocida *outsourcing*.

Le podemos dar una definición más técnica como tercerización o externalización, y por su traducción al español, es utilizado para describir a la subcontratación o transferencia de ciertas áreas funcionales de un negocio a una empresa externa, lo que permite que el empresario se dedique a su actividad principal y que terceros especializados cubran las actividades que no son importantes, pero necesarias.

Así, podemos ver algunas características del *outsourcing* que serían:

- Minimizar los costos de operación.
- Trabajar en equipo robusto.
- Dar resultados de calidad valorada.
- Tener rendimiento y aptitud superior.

Hoy en día, la subcontratación es una muy buena opción para mejorar el crecimiento de las empresas públicas y privadas, ya que existe una variedad de proveedores que brindan múltiples servicios de calidad y estas mismas generan oportunidades de nuevos empleos formales.

Ahora bien, de acuerdo con una estadística de 2008 realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se muestra que aproximadamente 40% del empleo formal generado en el país se realiza por medio de la subcontratación, en pocas palabras, cuatro de cada diez trabajadores mexicanos se encuentran en el esquema del *outsourcing*, colocando a México entre las principales potencias de este segmento detrás de China, India y Brasil.

Estos datos estadísticos son una parte del mercado de la prestación de servicios de personal que equivale a más de 155,703 trabajadores a los cuales se les otorga una oportunidad de trabajo, aunque de manera temporal, pero formal y por lo consiguiente legal.

¿Será que toda esta cifra de trabajadores cuenta con seguridad social? Claro que sí porque la mayoría de las *outsourcing* están bien cons-

LA SUBCONTRATACIÓN ES UNA BUENA OPCIÓN PARA MEJORAR EL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS, PUES EXISTE UNA VARIEDAD DE PROVEEDORES QUE BRINDAN MÚLTIPLES SERVICIOS DE CALIDAD, Y ESTAS MISMAS GENERAN OPORTUNIDADES DE NUEVOS EMPLEOS FORMALES

tituidas, pero como siempre existen algunas empresas un poco “pícaras” que disfrazan sus situaciones laborales y evaden sus obligaciones patronales que, por lo general, casi siempre son en materia de seguridad social, junto con todas las demás gratificaciones que le corresponde al trabajador, tales como aguinaldo, vacaciones, PTU, etcétera.

Está claro que no se pueden escapar de la evasión, al contrario, queda prohibido, ya sea por cualquier medio la subcontratación, ya que, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el art. 15-D menciona que: *no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el art. 1004-C siguientes de esta ley.*

Si algunas empresas que utilicen el Régimen de Subcontratación de personal (*outsourcing*) lo usan en forma dolosa hacia el empleado, estarán sujetos a multas que van de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general (ver el art. 1004-C de la LFT).

Por otra parte, existen algunas que manejan a su personal por medio de honorarios. Los trabajadores se tienen que acercar al Servicio de Administración Tributaria (SAT) para darse de alta como Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales (Prestadores de Servicios), y así poder expedir un CFDI para el cobro de su salario, y por ese lado la seguridad social no surte efecto hacia ellos.

Sin embargo, estas empresas que generan la subcontratación de personal por medio de honorarios, les exigen que tienen que adaptarse a un horario de trabajo (entrada y salida), prestar sus servicios a la misma empresa, pagar su salario de manera quincenal o mensual y recibir órdenes de jefes para ejecutar su trabajo.

Esto significa que, aunque lo envuelven como un “tamal chiapaneco y muy grande”, en el fondo existe una subordinación y estos trabajadores son acreedores a la seguridad social porque dependen de otra persona (una orden), de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en el art. 8 donde se indica que: “trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”.

También lo podemos revisar en el art. 15-A, LFT donde se dice 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.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- No podrá abarcar de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

LOS TRABAJADORES EN EL ESQUEMA DE SUBCONTRATACIÓN EN EL CONCEPTO DE HONORARIOS TIENEN DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y A LOS CINCO SEGUROS: RIESGO DE TRABAJO; ENFERMEDADES Y MATERNIDAD; INVALIDEZ Y VIDA; RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, Y GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

- Deberá justificar por su carácter especializado.
- 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”.

Asimismo, se pueden revisar el art. 12 de la LSS, el cual habla de la subordinación, que existirá siempre que una persona preste un servicio en forma permanente o eventual.

De este modo, los trabajadores que estén en el esquema de la subcontratación en el concepto mediante honorarios tienen derecho a la seguridad social y a los cinco seguros: Riesgo de trabajo; Enfermedades y maternidad; Invalidez y vida; Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y Guarderías y prestaciones sociales.

El trabajo digno y decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, genero, edad, discapacidad, condición social, etc., tal como lo rige el art. 2 de la LTF; en este podemos distinguir de manera personal a las empresas que cumplen con sus obligaciones como debe ser y a las que tienen su lado oscuro que solo censuran y disfrazan sus obligaciones por la restricción de la relación laboral de sus personas, y más que personas como seres humanos que somos.

CONCLUSIÓN

A la subcontratación u *outsourcing*, no debemos verla y tenerla como ilegal, por el contrario, es una manera de optimizar la productividad hacia las empresas con eficiencia y calidad, al tiempo que mejora la competitividad, solo que siempre hay alguna manzana podrida que evade sus obligaciones en materia fiscal, laboral, civil, etc., y disminuye los derechos de los trabajadores. ¿Usted tiene seguridad social?

BIBLIOGRAFÍA

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (2014). *Outsourcing, prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*. México: IMCP.

Ley Federal del Trabajo.