

Circular 600-2019

Que hara el nuevo gobierno del Presidente López Obrador con el sistema de contratacion laboral, al traves de las Prestadoras de Servicios "Outsourcing".

Que pasara con las Prestadoas de Servicios con las reformas laborales que se estan discutiendo en el Congreso de la Union.

Los representantes naturales de Morena en materia laboral, el Senador Napoleon Gomez Urritia y el padre de la Secretaria del Trabajo en este gobierno, Lic. Arturo Alcalde Justiniani han manifestado en diversos foros estar en contra de este tipo de contratacion en materia laboral pues viola los derechos laborales de los trabajadores y evade las responsabilidades de los Patrones.

Se han manifestado en contra de la tercerizacion de los servicios sin considerar que en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, se regulo el uso de este tipo de prestadoras de servios, imponiendo a los patrones una serie de medidas al crear la figura de "subcontratación".

Recordamos lo manifestado en nuestra Circular 580-2018 en relacion a la historia y desarrollo de este tipo de prestacion de servicios en materia laboral.

Las prestadoras de servicios o outsourcing, nacen en virtud de una teoría empresarial que sostiene que, para ser productivo y eficiente, la empresa debe de dedicar todos sus recursos y esfuerzos a su actividad principal (aquí se utilizó mucho el famoso dicho de "Zapatero a Tus Zapatos") y que las labores conexas que no influyen directamente en el producto o labor principal, deberán ser contratadas al través de empresas especializadas en dichos servicios.

Un ejemplo clásico, lo es una firma de abogados dedicada a dar consultoría jurídica y atención de litigios, por lo que dedica todo su esfuerzo a dicha actividad contratando empleados para prestar dichos servicios y subcontrata a una empresa externa para que le lleve al cabo la limpieza de sus oficinas y a otra la de jardinería, para el mantenimiento de las áreas verdes de sus instalaciones.

Hasta ahí no existe ningún problema legal, puesto que ninguna ley prohíbe la contratación o subcontratación de servicios especializados (limpieza y jardinería).

Lo que sucedió con el paso del tiempo, es que el sector patronal, se dio cuenta que los trabajadores de estas empresas especializadas prestadoras de servicios, percibían menores salarios y prestaciones que sus propios trabajadores con los que presta los servicios de asesoría legal, así como el hecho de que era personal especializado en sus áreas de labores como la limpieza y la jardinería y aparte, el hecho de que los trabajadores de estas prestadoras de servicios, no participaban en las utilidades de la empresa que contrata dichos servicios en los términos de Ley.

Inicialmente no se tuvo ningún problema, pues la práctica se inició para realmente lograr una mejor competencia, calidad y eficiencia en sus productos o servicios y evitar gastar recursos y esfuerzos administrativos en trabajadores que no prestaban sus servicios en su actividad principal y única, que lo es la prestación de servicios legales en el caso del ejemplo de la firma de abogados.

El problema se presenta cuando empezaron a proliferar las prestadoras de servicios, ofreciendo sus servicios mediante el pago de condiciones de trabajo menores a las que especifica la ley, tal como lo es, el pagar un menor salario, el inscribir a sus trabajadores para efectos de seguridad social con salarios inferiores a los reales, convertir parte de los ingresos de los trabajadores en prestaciones no sujetas a la retención de impuestos o a pagar salarios y prestaciones por conducto de sindicatos.

Lo que trajo esta práctica fue un abuso de ciertos sectores patronales, por lo que la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, modificó, reguló y sobre reguló los sistemas de contratación al través de prestadoras de servicios, imponiéndoles una serie de requisitos a cumplir, para el efecto de poder hacer deducible el pago de salarios.

Se transcriben a continuación los artículos de la Ley Federal del Trabajo reformados en el año de 2012.

Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o

establecimiento, y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 15-A. 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.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. 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 artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad

técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

Como se puede apreciar, el régimen de subcontratación fue ya regulado, precisamente para evitar los abusos que en la práctica laboral se daba y también se realizaron modificaciones fiscales respecto a este tipo de contratos para obligar a los beneficiarios del servicio a vigilar la subcontratación y ser solidariamente responsables con la prestadora del servicio.