



EY

Construyendo un mejor
entorno de negocios

EY tiene presencia en México desde 1934. Sus áreas de especialidad son auditoría, asesoría de negocios, fiscal-legal, fusiones y adquisiciones.

www.ey.com/mx

Zoe Gómez Benavides es Gerente Senior, Human Capital de EY México. Es Licenciada en Contaduría Pública por la Universidad del Valle de México.

Subcontratación de personal

Uno de los principales retos que la globalización y el libre mercado han traído a las empresas en México ha sido la constante lucha por la reducción de costos con el fin de mantener la competitividad, no sólo en el plano local sino también frente a la competencia extranjera.

Ante este panorama, existe una tendencia de las organizaciones en el mercado internacional que ha orillado a que todo tipo de compañías, desde grandes transnacionales hasta pequeñas empresas, estén adoptando el modelo de subcontratación del personal (conocido también como *outsourcing*, en referencia a la tercerización de los recursos humanos) como una herramienta viable, no sólo para obtener ahorros administrativos, sino como una nueva forma de relaciones laborales.

Antecedentes en México

La subcontratación en México no es un tema nuevo. La reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual data de 1970, ya dictaba algunas definiciones de lo que se entiende por intermediación laboral, lamentablemente en la práctica carecía de regulación por parte de la autoridad, hasta hace poco tiempo.

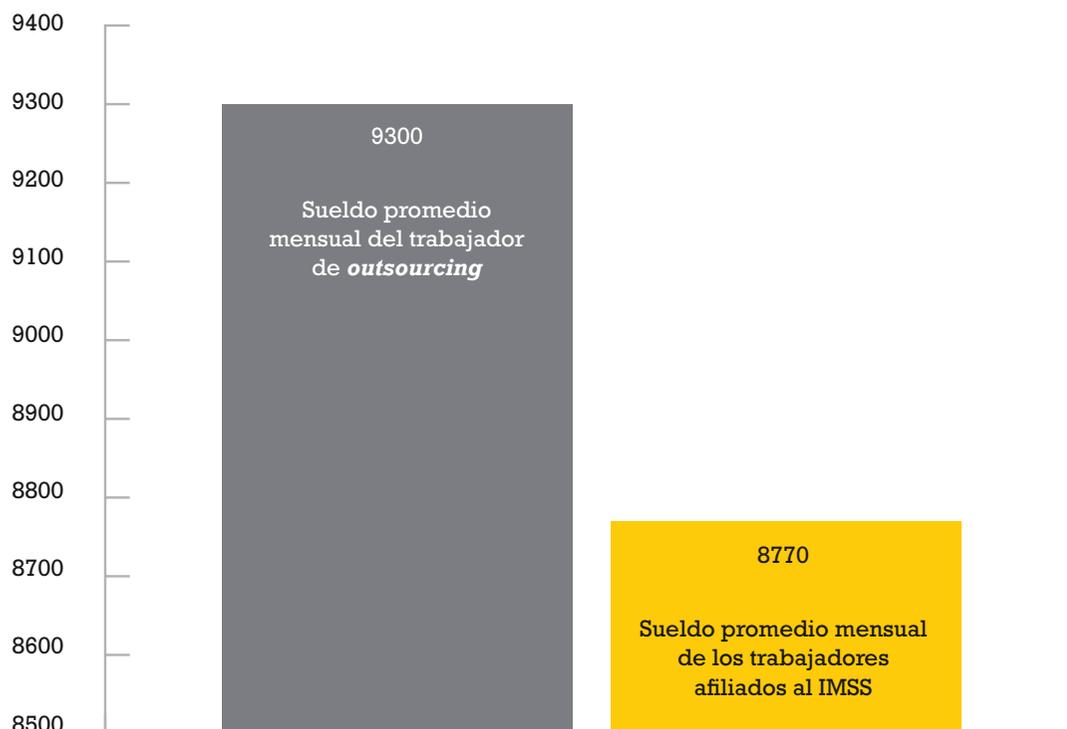
En febrero de 2012 los tribunales colegiados en materia laboral emitieron un criterio en el que se amplió el concepto de 'unidad económica' para efectos de la LFT. En él se buscó crear nuevas responsabilidades laborales para los grupos de compañías que operan bajo la estructura de empresas de servicios, que han incrementado en México, y que tradicionalmente fueron creadas con el propósito exclusivo de evitar el reparto de utilidades a los trabajadores.

Asimismo, en diciembre de 2012, la nueva LFT entró en vigor con modificaciones en las normas de subcontratación laboral, estableciendo por primera vez en su articulado los criterios que regulan la implementación de la intermediación laboral.

No obstante, esta última reforma aún presenta errores de redacción e interpretación para el sector patronal.



SALARIO PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FRENTE AL SALARIO PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES REGISTRADOS EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)



En abril pasado, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se pronunció para emitir un criterio con respecto del artículo 15-A de la LFT, con el que se deja claro que las empresas que no cumplan con los lineamientos establecidos en dicho ordenamiento serán consideradas patrones para todos los efectos de la ley.

En un principio, los obligados con el cumplimiento son las empresas prestadoras de servicios de personal (*outsourcing*) y sólo en caso de incumplimiento serán obligados solidarios con los trabajadores.

Panorama actual de la intermediación laboral en México

Según datos publicados por la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), organización que agrupa a 17 de las empresas más importantes del sector, algunos datos relevantes sobre la subcontratación

de personal indican que 60% de los puestos de trabajo ofertados por *outsourcing* corresponden a personal operativo; 35%, a mandos medios, y 5%, a directivos.

Industrias y sectores de la actividad económica que contratan a través de *outsourcing*

- Banca, finanzas y seguros.
- Industrias alimenticia, automotriz y farmacéutica.
- Tecnología e informática.
- Medios y telecomunicaciones.
- Tiendas departamentales y de autoservicio.
- *Call-center* y *telemarketing*.
- Armadoras y maquiladoras.
- Sector turístico, hotelería y restaurantes.

La simulación

A pesar de todos los beneficios que un es-

Ante los últimos cambios en la legislación laboral y en materia de seguridad social, es indispensable para las empresas contar con asesoría especializada en materia laboral-legal, brindada por profesionales con amplia experiencia en estos ámbitos.



La reforma realizada de manera reciente a la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual data de 1970, ya dictaba algunas definiciones de lo que se entiende por intermediación laboral, lamentablemente en la práctica carecía de regulación por parte de la autoridad, hasta hace poco tiempo.

Este esquema de subcontratación bien administrado puede ofrecer, no está exento de abuso con el objeto de evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como el pago de las contribuciones de seguridad social en perjuicio de los empleados.

Estos esquemas abusivos se valen de mecanismos como el contrato de suministro mercantil, las sociedades cooperativas, sociedades en nombre colectivo, e incluso contratos de arrendamiento, con el fin de proveer indirectamente de fuerza de trabajo a una empresa cliente.

Aunque se ha intentado desvirtuar la naturaleza de las relaciones laborales, a través de los

esquemas antes mencionados, los criterios de los tribunales han sido consistentes al determinar que la empresa que recibe los beneficios de la fuerza laboral de los trabajadores es solidariamente responsable, en conjunto con la organización que los contrata directamente, por las obligaciones en materia laboral y de seguridad social.

Diagnóstico de subcontratación

Ante los últimos cambios en la legislación laboral y en materia de seguridad social, es indispensable para las empresas contar con asesoría especializada en materia laboral-legal, brindada por profesionales con amplia experiencia en estos ámbitos.

En EY México contamos con un equipo de abogados laboristas que le brindará la orientación necesaria, así como apoyo en el diseño de una estrategia a la medida de su organización, que le permita cumplir con las disposiciones en materia laboral y de seguridad social, de manera que minimice los riesgos de litigios laborales o multas por incumplimiento.

Como sus asesores, nuestra labor comienza con un diagnóstico integral del esquema de subcontratación utilizado, donde evaluaremos los tipos de servicios contratados con las empresas prestadoras de personal, ya sean externas o de grupo.

Una vez identificada su situación particular, elaboraremos un esquema adecuado que incluya recomendaciones basadas en acciones específicas para minimizar los riesgos laborales y dar cumplimiento a las disposiciones laborales de acuerdo con la reciente reforma laboral.

A través de la asesoría que EY le ofrece, su empresa podrá optimizar la administración de la subcontratación del personal. Así las sinergias de su organización podrán enfocarse exclusivamente a desarrollar su negocio, sin preocuparse por los temas relativos al incumplimiento de las disposiciones en materia laboral y de seguridad social.