



“Análisis para la mejora regulatoria de la Subcontratación.”

**Senado de la República
LXIV Legislatura.
25-Julio-2019.**



Outsourcing

¿Qué es?

Proceso económico empresarial en donde una sociedad mercantil transfiere la responsabilidad del cumplimiento de ciertas tareas a una sociedad externa que ofrece servicios especializados.

Tipos de empresas que ofrecen outsourcing:

Mantenimiento	Manejo de residuos	Administración de personal	Informática / Tecnología	Almacenaje
Distribución	Transporte	Capacitación	Jurídicos, Legales	Vigilancia
Limpieza	Archivo de información	Relaciones públicas	Logística	Empaque



Fomentando
el empleo formal



Subcontratación.

¿Qué es?

Administración de personal = Subcontratación = Tercerización formal de personal

Proceso por el cual una persona física o moral, sin importar su giro o tamaño, delega los procesos de la administración de personal a un tercero experto en la materia.



Desde 1998, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como relaciones jurídico laborales y comerciales de forma triangular, no como externalización.



Fomentando
el empleo formal



Empresa de Subcontratación

Debe garantizar al empleado todos sus derechos laborales, constitucionales y legales.

- ✓ Insertarse a la formalidad laboral.
- ✓ Contrato laboral como lo marca la ley.
- ✓ Salario digno.
- ✓ Trabajo decente: Jornadas definidas, pago de tiempo extra y prima dominical.
- ✓ Registro completo y correcto de su compensación ante el IMSS.
- ✓ Pago completo y correcto de las obligaciones patronales.
- ✓ Seguridad social, INFONAVIT e INFONACOT.
- ✓ Fondo para el retiro.
- ✓ Proceso de inducción.
- ✓ Normas de seguridad, higiene y medio ambiente.
- ✓ Derechos sindicales y de sindicalización.
- ✓ Políticas de comportamiento ético, no discriminación y no violencia en el trabajo.
- ✓ Capacitación y desarrollo de habilidades.
- ✓ Asignación y pago de prestaciones mínimas de ley (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, PTU).
- ✓ Reconocimiento de antigüedad y de derechos de jubilación.
- ✓ Opción a diferentes ofertas de trabajo.
- ✓ Opción de acceso a prestaciones superiores a la ley.
- ✓ Proceso finalización de relación laboral conforme lo dicta la ley.
- ✓ Evaluación de desempeño.
- ✓ Reglamento interno de trabajo



Empresa de Subcontratación

Debe garantizar a la empresa contratante operar con buenas practicas e impulsar el desarrollo nacional.

Certeza jurídica: legal, laboral y fiscal.

Cumplimiento de obligaciones tributarias: **ISR, ISN, IVA, ISPT.**

Pago completo y correcto de obligaciones laborales: **IMSS, INFONAVIT, INFONACOT.**

Desarrollo de soluciones que impulsen la cadena de suministro productiva de servicio y de talento.

Información de Inteligencia de mercado para insertarlos en la evolución del **futuro del trabajo.**

Acceso a tecnología, innovación y buenas prácticas.

Mejora continua: Incrementando productividad, eficiencia, y retención. Disminuyendo rotación.

Flexibilidad laboral: por demanda, proyecto, especialización, periodos de prueba.

Incremento de capacidad de respuesta para competir en mejores condiciones.

Optimización financiera variabilización de gasto, administración de flujo de efectivo.

Acceso al mejor talento disponible basados en necesidades específicas e inclusión de grupos vulnerables.

Atracción y dispersión de conocimiento.

Impulso al desarrollo de habilidades, fuente de semillero de talento.

Enfoque al núcleo y/o áreas clave del negocio.



Fomentando el empleo formal



Empresa de Subcontratación



No debe promover / permitir la oferta y demanda que sustente su estrategia y existencia en:

- ✗ Informalidad laboral.
- ✗ Comercializar / comprar el servicio usando como valor mas importante la generación de beneficios y ahorros que afectan los derechos de los trabajadores y al erario.
- ✗ No contar con los elementos propios y suficientes para hacer frente a sus obligaciones correspondientes
- ✗ No ofrecer un trabajo decente y digno.
- ✗ Precarizar el salario.
- ✗ Desarrollar, aceptar y operar con cualquier modelo de simulación, evasión y/o elusión.
- ✗ Sub-registrar el salario del empleado para propósitos de pago de obligaciones obrero patronales
- ✗ Competir a través del no cumplimiento de obligaciones obrero patronales en el ámbito estatal y federal.
- ✗ No pagar de forma oportuna y correcta los impuestos estatales y federales..
- ✗ No cumplir con las normas de seguridad, higiene y medio ambiente.
- ✗ No asegurar los derechos de los trabajadores definidos en la constitución y la LFT Ley de Seguridad Social.
- ✗ Permitir el asesoramiento no ético de actores hacia la empresas.
- ✗ No promover la capacitación y desarrollo de las personas
- ✗ No ser una puerta de acceso a los beneficios de la Seguridad social, INFONAVIT, INFONACOT, AFORE.
- ✗ No ser una puerta de acceso a las prestaciones mínimas de ley
- ✗ No dar acceso a nuevas ofertas laborales y beneficios adicionales.



Subcontratación en México

Tercerización formal - AMECH

- 🎯 La AMECH garantiza el cumplimiento de todos los derechos de los trabajadores estipulados en la Ley, como es el ingreso al trabajo digno con pleno acceso a la seguridad social y salario competitivo, capacitación continua, centros de trabajo en condiciones óptimas de seguridad e higiene y respeto sindicales y de sindicalización.
- 🎯 Buscamos el crecimiento de las empresas con el apoyo de la tercerización, una empresa que crece genera más y mejores empleos.
- 🎯 Optimizamos la generación de talento e inserción asertiva en el mercado laboral.
- 🎯 Consideramos oportuno reformar la LFT con la finalidad de mejorar las prácticas de subcontractación y evitar la irregularidad.
- 🎯 Coincidimos en la búsqueda de competitividad en igualdad de condiciones a través del cumplimiento de obligaciones, generación de empleos formales y bien pagados.
- 🎯 Estamos en contra de las prácticas de simulación, evasión y elusión fiscal, por lo que pugnamos por el ejercicio irrestricto en la aplicación de sanciones a las empresas que incumplen con lo estipulado en la Ley y provocan la precarización del trabajo; así como disminución de los derechos de los trabajadores.



Subcontratación en México

¿Qué debemos hacer?

Acciones para una correcta vigilancia:

- 📍 **Fortalecer la inspección en el trabajo** para erradicar las prácticas irregulares de simulación, evasión y elusión: (Art. 5 FR. XIV – XV, 15 A Inciso: a, b, c **LFT**; 15 A **LSS**; Art. 29bis **LINFONAVIT**; Art. 1, 9, 14,27 FR V-P3, 94, 96 **LISR**; Art. 1, 5 FR. II, 32 F VIII **LIVA**).
- 📍 **Establecer mecanismos de coordinación entre las entidades públicas** que permitan cruzar las diferentes obligaciones contenidas en la legislación vigente.
- 📍 **Concientizar tanto a los empleados como a los empleadores** respecto de las correctas formas de contratación.
- 📍 **Aplicación irreductible de las sanciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo** de la autoridad a las empresas que no observen los ordenamientos de dicha ley y de las leyes fiscales vigentes y demás ordenamientos reglamentarios.
- 📍 **Inclusión en el artículo 15 A LFT** a la administración de personal como un servicio especializado con temporalidad eventual y/o permanente y trabajos ordinarios o específicos.



ASOCIACION MEXICANA DE EMPRESAS DE CAPITAL HUMANO

Gracias.