

**POSTURA DE LA COPARMEX SOBRE EL TEMA DE  
SUBCONTRATACION EN EL PARLAMENTO  
ABIERTO SOBRE REFORMA LABORAL  
SENADO DE LA REPUBLICA**

Señoras y Señores Senadores de la República buenos días  
Saludo igualmente a los distintos Representantes de los Sectores Laborales, Sociales y Académicos presentes en esta sesión del Parlamento Abierto, para la exposición de ideas con respecto a lo que se han llamado “Temas Pendientes de la reciente Reforma Laboral”.

En representación de la Confederación Patronal de la República Mexicana y de su Presidente Gustavo de Hoyos Walter, agradezco la oportunidad de participar y de ser escuchados en este importante foro, es un honor y un gusto para mi estar aquí el día de hoy para exponer el punto de vista empleador sobre uno de los temas más relevantes dentro de la agenda de trabajo de estas sesiones, la Subcontratación Laboral.

Recordemos que desde la reforma a la LFT del año 2012 se incluyó expresamente a través de los artículos: 15-A, 15-B, 15-C y 15-D. Dichas disposiciones YA establecen un marco legal para dar legitimidad al esquema laboral alternativo de Tercerización, que es el término reconocido internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo mismo que se encuentra debidamente regulado en su Convenio 181 y otras disposiciones o criterios complementarios emitidos por dicha organización rectora del trabajo internacional.

Este tema acapara la atención de diversos grupos o sectores debido a la altísima importancia que tiene en la actualidad para la gran mayoría de las empresas productivas de este país y del mundo en general, pero también y hay que decirlo, porque en muchos casos ha sido utilizado INDEBIDAMENTE para eludir obligaciones de carácter laboral, de seguridad social e incluso fiscales.

¿Por qué es necesaria la Subcontratación Legal para la productividad de las empresas?

1. La figura de la subcontratación permite la flexibilidad de las empresas para generar mayores oportunidades de trabajo formal en mejores condiciones de salarios, prestación y seguridad social.
2. La Subcontratación formal, permite ofrecer a los trabajadores un marco de beneficios de seguridad social en cumplimiento total de sus derechos laborales.
3. Las empresas que prestan estos servicios se convierten en eficiencia y valor agregado en la cadena de valor, mediante procesos de contratación y administración de personal eficientes, para generar riqueza y más opciones de trabajo.
4. Según cifras del INEGI, actualmente existen 4.2 millones de trabajo por medio de esquemas de subcontratación. Aunque no se puede asegurar que el 100% de esos trabajos se den bajo las condiciones legales correspondientes, nos da idea clara del reto para la formalización del total de dichos empleos.

¿Por qué son tan nocivos los esquemas de evasión mal llamados outsourcing?

- Lesionan a los trabajadores a través de artificios ilegales, ya que se les ofrecen trabajos con salarios bajos y prestaciones inferiores a la ley.
- Se eluden total o parcialmente el pago de cuotas de seguridad social, en muchas ocasiones disfrazadas mediante el ofrecimiento de recibir “por fuera de nómina”, cantidades o beneficios en especie o en efectivo mayores a las que recibirían mediante la nómina, pero que los afectan fuertemente en el mediano y largo plazo en sus derechos de Seguridad Social.
- Se afecta también al estado, ya que dolosamente y mediante maquinaciones mal llamadas “estrategias fiscales o legales”, impiden total o parcialmente recabar los recursos económicos necesarios para su sustento de la seguridad social. Sin obviar que se pierde en la generación de empleo formal de calidad, que ofrezca la oportunidad real de elevar los niveles de vida de trabajadores.
- Pierden las empresas que contratan este tipo de servicios ilegales, pues generalmente engañados y seducidos por falsos ahorros, van generando en su perjuicio altísimas contingencias legales, de las cuáles ya de inicio son responsables.

- Por último, LA COMPETENCIA DESLEAL produce que decenas y quizá cientos de empresas de subcontratación que, cumpliendo cabalmente con todas sus obligaciones legales, pierden participación día con día en el mercado de trabajo, desplazados por empresas evasoras.

¿Qué debe afinar la legislación laboral para fomentar la Subcontratación Formal?

- Las condiciones reales de trabajo deben constar por escrito.
- El Contratista en su carácter de patrón, deberá entregar a su contratante de manera regular, los comprobantes fiscales que acrediten el pago de salarios y prestaciones acordados entre el contrato y lo real pagado.
- Deberá acreditar mediante recibos de nómina timbrados que las condiciones laborales coinciden plenamente con lo pagado
- Estos mismos recibos de nómina timbrados que cumplen totalmente con las obligaciones fiscales, deberán ser reconocidos plenamente por las autoridades laborales y de seguridad social, en caso de coincidir con los comprobantes de pagos, enteros o transferencias interbancarias, para acreditar retenciones o pagos de obligaciones.
- También deberán los contratistas acreditar a sus contratantes y a las autoridades competentes, el pago de cuotas obrero-patronales correctas y completas por sus trabajadores, siempre dentro de los 5 días posteriores al vencimiento del término de dicha obligación ante la autoridad.
- De no cumplirse cada uno de los puntos anteriores, ante el contratante y/o ante autoridad competente, no se considerará Subcontratación Laboral Legal para efectos de la LFT así como la Ley del IMSS, salvo prueba en contrario.
- La contratante debe cerciorarse permanentemente que su contratista cumpla totalmente sus obligaciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente, así como el debido registro ante IMSS y el SAT,

de los trabajadores que le sean asignados, para eso podrá apoyarse en los recibos timbrados.

- Siempre que haya personal asignado al servicio de la contratante mediante un servicio de Subcontratación en cualquier modalidad, deben constar sus condiciones laborales por escrito y las autoridades deberán verificar que no se utilicen contratos en modalidades distintas al contrato individual de trabajo.

## **CONCLUSIONES**

Toda legislación vigente siempre será perfectible y debe evolucionar de acuerdo a los cambios, sociales y económicos, más aún cuando en la PERCEPCION general existen oportunidades de mejora importantes o bien porque los hechos presentan la necesidad de atacar la ilegalidad.

Los cambios que se buscan plantear en estos foros, deben apuntar a acotar los reductos por medio de los cuáles las empresas que actúan dolosamente fuera del marco normativo de la Subcontratación, no puedan realizar esquemas elusivos, imponiéndoles requisitos estrictos de cumplimiento que aseguren que siempre actúen conforme a derecho.

La Subcontratación Laboral FORMAL que cumple cabalmente con las leyes aplicables es un factor importante para el desarrollo y bienestar del país A TRAVÉS DE LA GENERACIÓN DE TRABAJO DEBIDAMENTE REMUNERADO Y CUMPLIENDO CON TODAS LAS OBLIGACIONES INHERENTES, no debe ser utilizada como una “máscara” para encubrir esquemas fraudulentos que han desprestigiado su utilización.

La regulación al respecto de la Subcontratación EN TODOS SUS ÁMBITOS DE COMPETENCIA LABORAL, FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, deben bien articuladas, deben ser estrictas en su cumplimiento, pero no deben representar una sobre regulación que impida su desarrollo y peor aún que se convierta en un incentivo más para seguir fomentando el empleo informal como históricamente nos ha ocurrido en México.

Será INDISPENSABLE que las autoridades competentes actúen con una estrategia coordinada de fiscalización y supervisión bien dirigida hacia las empresas o entidades evasoras, que tengan facultades de supervisión específica sobre requisitos de cumplimiento legal de Subcontratación Laboral y que no se caiga en la medida fácil y cómoda de inspeccionar siempre a las empresas legales por ser las que ya están cautivas, solo para cumplir una “cuota numérica”, pero sin realmente combatir la ilegalidad.

Hay grupos empresariales, organizaciones de trabajadores, académicos y sociales que podemos aportar mucho con experiencia y conocimiento real de la materia, para facilitar al legislador, su tarea de generar mejores contenidos legales que favorezcan las Buenas Prácticas y realmente hacer un frente común a favor de más y mejor trabajo FORMAL.