

3er participante
2do bloque
Mesa 1, Ora 3

~~Li~~ Lic. José Ramón
~~Osorio Medina~~
Lara
Abogado Especialista
en Subcontratación

**SENADOR CLEMENTE CASTAÑEDA HOEFLICH
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN
DE ANTICORRUPCIÓN, TRANSPARENCIA
Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

**SENADOR NAPOLEON GÓMEZ URRUTIA
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN
DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**MESA 1.
ANÁLISIS PARA LA MEJORA REGULATORIA
DE LA SUB CONTRATACIÓN**

I.- INICIO

La contratación de proyectos y servicios a través de terceros — *Outsourcing* // *Trabajo Sub Contratado* -, es una práctica común en la mayoría de las empresas para elevar sus niveles de productividad, competitividad y eficiencia, en una búsqueda permanente de costos que permitan una mayor rentabilidad.

En este entorno debemos tener presente el viejo refrán “Zapatero a tus Zapatos”, desde la óptica de cuando se vale y cuando no se vale sub contratar, esto es que la empresa debe enfocar todo su esfuerzo en lo esencial de su actividad y el resto delegarlo o sub contratarlo.

El espíritu original del régimen de trabajo sub contratado conlleva aligerar estructuras, concentrar los esfuerzos en aspectos críticos y esenciales de la empresas, selección de proveedores por su especialización e infraestructura así como por la complejidad en el manejo de los volúmenes de operaciones, en áreas o proyectos específicos así como servicios internacionales de apoyo.

Las empresas que han recurrido a este régimen en forma honesta, tienen en su mayoría como detonador la presión y necesidad de obtener alternativas en áreas específicas como control de inventarios, distribución y logística entre otras, para concentrar su esfuerzo en la parte medular de su actividad productiva.

Estas empresas se rigen bajo el principio de que:

"El pago o retribución a un proveedor externo debe ser recompensado por el valor agregado que obtiene la organización al contratarlo".

II.- EVOLUCIYN

En una segunda etapa el trabajo sub contratado permitió la generación de empresas, dentro del margen legal, para atender necesidades de empresas filiales, subsidiarias o necesidades temporales.

III.- REGULACIYN

El trabajo sub contratado en las condiciones anteriores no necesita de regulación alguna en la medida de que nos encontramos frente a empresarios honestos que cumplen sus obligaciones fiscales y de naturaleza social, cotizan en tiempo y forma ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, por el contrario se deben establecer condiciones que faciliten sus actividades, fomente la inversión y generen mas empleos.

IV.- ABUSO

El trabajo sub contratado mal canalizado al que empresarios deshonestos han recurrido con propósito de lucro en perjuicio de las Instituciones de Seguridad Social, Fiscal y ante todo de los trabajadores no puede ser regulado, debe ser excluido, prohibido y sancionado dada la evasión de obligaciones en que fundan su esquema "de negocios".

Este abuso causa graves perjuicios a los trabajadores, al erario público y a la sociedad, pues se trata de empresarios que registran con salarios inferiores a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y de ahí se deriva el perjuicio al trabajador en las aportaciones a

la Afore e Infonavit, al erario en el pago del Impuesto Sobre la Renta y pago de cuotas al mencionado IMSS, así como en el Impuesto sobre nómina que algunos estados tienen implementado.

Siguiendo los lineamientos de la Ley de Concursos Mercantiles, al empresario que desarrolle un trabajo sub contratado en el que afilie a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con un salario inferior al realmente percibido, que no los de oportunamente de alta ante dicho Instituto o mediante cualquier procedimiento afecto los derechos de los trabajadores se le debe imponer una pena de tres a doce años de prisión y tratándose de personas morales la pena debe imponerse al consejo de Administración y/o al administrador así como al Director y/o Gerente General

Estos empresarios deshonestos requieren de empresas que los contraten, las cuales teniendo la obligación de cerciorarse del cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social son tolerantes con la violación a los derechos de los trabajadores, por ello los contratantes deben ser multados con el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización, la cual será duplicada en caso de reincidencia.

LIC. JOSÉ RAMÓN LARA SÁNCHEZ