



Ciudad de México a 30 de julio de 2019

SENADO DE LA REPÚBLICA

A quien corresponda:

Muy estimados:

Por medio de la presente agradezco a nombre de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos CONCAMIN, como presidente de la Comisión de Empleo y Productividad de la misma, la oportunidad de participar en las ponencias de la Mesa número 2, titulada *Mecanismos de vigilancia y sanción para erradicar las malas prácticas de subcontratación*, celebrada con fecha 25 de julio del presente, con motivo del Parlamento abierto en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical, Negociación colectiva, Subcontratación y personas trabajadoras del hogar, realizado en la Cámara de Senadores. Así también y conforme a lo indicado, remito para los efectos a los que haya lugar los puntos abordados en la ponencia del suscrito, así como algunos puntos complementarios, agradeciendo de antemano su atención.

- La subcontratación (outsourcing) es un aliado estratégico que permite a las empresas ser más eficientes en su actividad u objeto social, tan es así que el propio gobierno utiliza la figura de subcontratación, y con respeto el propio Instituto Mexicano del Seguro Social a una gran cantidad de trabajadores les paga por honorarios sin considerarlos directamente como trabajadores del Instituto.

La figura de subcontratación como un aliado estratégico vuelve a las empresas más eficaces en su actividad medular o toral, por lo cual citamos algunos ejemplos:

- Japón cuando inició los procesos de *lean production* o *just in time* (entregar a tiempo), las fábricas y las empresas dejaron de tener problemas de logística y existe el premio de los procesos de calidad total.
- Los trabajadores de la empresa contratista no son trabajadores de la empresa contratante, pero son especializadas, llevan la cantidad necesaria de llantas, tornillos, de asientos, de volantes de los autos que elaborarán al día siguiente e incluso los ayudan en la colocación de estos elementos, lo cual no implica que haya una relación de trabajo entre el subcontratado y el contratante directo.
- IBM es otro ejemplo muy claro, siendo una empresa que a finales de los años noventa estaba considerada la empresa número uno o dos del mundo, prácticamente quebró y se reinventó a través de los procesos de subcontratación o tercerización,



promoviéndose como una empresa de outsourcing. La empresa lleva a su equipo de ingenieros, trabaja en las instalaciones del contratante, permaneciendo durante el horario de la empresa cliente y elabora todos los procesos de alta tecnología dentro de las empresas.

- Despachos contables como Deloitte, Price Waterhouse Cooper, te aportan el departamento completo de contabilidad y son expertos especializados en una materia y no se tiene que contar con una actividad contable dentro de la organización o al revés.; o en su caso empresas de limpieza, la policía bancaria entre otras.
- Por otro lado si queremos evitar la mala subcontratación (outsourcing), hay que modificar el esquema de la participación de utilidades de los trabajadores, toda vez que los trabajadores no son socios y cuando la empresa pierde a los trabajadores no les corresponde pagar el diez por ciento de las pérdidas. Deberá considerarse la implementación de un esquema que indexe con métricas la productividad de cada trabajador para generar una sana competencia, toda vez que hoy cobra lo mismo un trabajador que sí cumple y el otro que no realiza bien sus labores.
- La informalidad es el peor mal de los todos los esquemas de contratación, tratándose de un trabajo precario sin seguridad social que evita el trabajo decente e inhibe la inversión.
- Debe incentivarse la inversión y el empleo y revisar por la vía fiscal que las prestaciones sean deducibles para mejorar el salario de los trabajadores e incentivar la inversión productiva.
- Circunstancialmente en los países desarrollados romper el vínculo contractual es más fácil y el trabajador se esfuerza más en cuidar su empleo; en México la teoría de la estabilidad en el empleo afecta a la inversión.
- Asimismo debería crear un seguro de desempleo del 3% con el impuesto a la nómina actual.
- Apreciamos que en el Senado se reconozca que el Gobierno también ha adoptado el tema de la contratación vía outsourcing, mal dicho, o tercerización y/o subcontratación.
- También celebramos que se reconozca que el Seguro Social en este sentido a su departamento jurídico lo tiene contratado en su gran mayoría por honorarios y tienen años trabajando dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, son trabajadores del seguro social y no tienen derechos como trabajadores.
- Contrario a lo que se manifiesta, la subcontratación sí está debidamente regulada en los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo (15-A, 15-B, 15-C); asimismo, en los juicios ante las juntas federales o locales de conciliación y arbitraje hemos advertido que si hay intermediación adecuada.



- La afectación al proceso de subcontratación se observa en el ámbito fiscal cuando se comenzó a abusar de las figuras de las cooperativas, al pagar menos cantidad de seguridad social y pagar otra parte por fuera al trabajador para que éste reciba más, evidentemente este tipo de subcontratación es la nociva y hay que atacarla.
- El cuerpo de inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es reducido y de igual forma estaban contratados los inspectores por honorarios, siendo los funcionarios que revisan el debido cumplimiento laboral.
- La inspección del trabajo no debe versar respecto del outsourcing bueno o malo, sino debe ser específica como lo hace hoy la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es decir, enfocarse a cierto cumplimiento de obligaciones, como es el caso de la participación de utilidades de los trabajadores para que la inspección sea efectiva y se pueda llegar a la meta de treinta y un mil inspecciones que tienen previstas este año.
- En al ámbito del procedimiento de sanciones, se debe generar por parte de la autoridad una perspectiva más que sancionable o punitiva, de obligación para que el patrón se regularice y haga que los beneficios de la seguridad social que prevé la Ley lleguen al trabajador, sería una primer medida para el patrón, y proceder posteriormente a la imposición de sanciones una vez que se haya dado oportunidad a la regularización; lo anterior, considerando los protocolos establecidos por la autoridad para tal efecto.
- Considero que el objetivo principal de la inspección es en primer lugar la regularización y en segundo lugar que los trabajadores reciban los beneficios sociales que prevé la Ley.
- La sanción económica deberá ser exclusivamente aplicable ante la negativa del patrón inspeccionado a dar cumplimiento a sus obligaciones.

Sin otro particular por el momento, aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo.

A t e n t a m e n t e,

Lic. César Maillard Canudas
Presidente de la Comisión de Empleo y Productividad
Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos CONCAMIN