



Seguridad Jurídica para tú empresa

NEWS LETTER



NEWSLETTER

“OUTSOURCING”





En el presente estudiaremos la figura jurídica de “OUTSOURCING” conforme a las recientes reformas a la Ley Federal del trabajo, y que fue incorporado en los artículos que se transcriben a continuación: **“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.**

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.*
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.*
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.*

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

- 
- **Artículo 15-B.** *El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.*
 - *La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.*
 - **Artículo 15-C.** *La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.*
 - *Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.*
 - **Artículo 15-D.** *No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.”*



La legislación e innovación de estos artículos nos establece que para que se desarrolle el modelo de “outsourcing” deberá ser sobre cuestiones especializadas, no podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo, por ejemplo si el objeto de un centro de trabajo es desarrollar cajas de cartón, no podrían subcontratar por medio de la figura referida a trabajadores de otra empresa para que operen una máquina que corte la materia prima, pero sí podrían subcontratar personal que tenga funciones de vigilancia o de aseo, el objeto de la reforma es que no pueden simular una subcontratación para realizar actividades sustanciales en la operatividad de la empresa, y que se evadan obligaciones laborales, utilidades, aguinaldos, etc., esto en consecuencia haría acreedor a la empresa a pagar multas que van de las 250 a 1000 cuotas de salarios mínimos, \$64,760 pesos.

Otro punto importante es que se le arroja la responsabilidad solidaria al patrón contratante de los servicios de la “outsourcing”, para que se encuentre en una revisión continua de las obligaciones en materia de seguridad social refiere con los empleados subcontratados, pues en caso de no tener sus obligaciones de manera correcta podría ser condenado por la Junta de Conciliación y Arbitraje a pagar los capitales constitutivos de dichos trabajadores de manera solidaria, si es que el subcontratante no realiza el pago de sus obligaciones de manera correcta ante los Institutos de Seguridad Social.

Lic. Daniel González Monsivais

Newsletter Marzo 2013.