**1.- ¿Qué prevé actualmente la Ley Federal del Trabajo respecto a subcontratación?**

La Reforma Laboral publicada el 30 treinta de noviembre, y que entró en vigor el 1 uno de diciembre del año 2012 dos mil doce, tenía como espíritu regresar a su objetivo inicial: la especialización. Esta figura se incorporó a la Ley del Seguro Social en 2009 e idealmente se concibió como un esquema que permite a una empresa delegar algunas tareas que no se relacionan directamente con su actividad principal, como limpieza, vigilancia, servicio médico o comedor. Sin embargo, algunas compañías utilizaron a la subcontratación para evadir algunas obligaciones patronales, por lo existen empresas que tenían a la totalidad de sus trabajadores bajo un esquema de subcontratación y evadían el reparto de utilidades y la seguridad social.   Con la Reforma Laboral 2012 se buscó regular la evasión de costos fiscales y laborales, por lo que bajo la estructura actual las empresas sólo podrán contratar personal bajo la modalidad de outsourcing siempre y cuando se justifique el carácter especializado de la actividad, no se abarque la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, y no haya tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con las condiciones señaladas con anterioridad y bajo un proceso legal, mismo que debe seguirse ante autoridad competente, es decir Junta de Conciliación y Arbitraje, la empresa contratante se considerará patrón y deberá absorber todas las obligaciones en materia laboral y de seguridad social, además de que podría hacerse acreedora de diversas multas. Ante tal situación a algunas compañías les conviene prescindir de este esquema e incorporar a sus trabajadores a la nómina, mientras que a otras les convendrá continuar con la subcontratación. En este último caso, es recomendable que el contratante se asegure que su proveedor de servicios tenga todo en regla.

Así entonces, la figura del Outsourcing se encuentra regulada en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo de donde se desprende lo siguiente.

*“El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.”*

Es decir, para caer en el supuesto de subcontratación un patrón ejecuta diversas tareas por conducto de personal propio en beneficios de persona diversa, misma que debe fijar las reglas de operación, horarios, tareas y seguimiento de los objetivos, de no existir esto no se puede hablar de subcontratación y por consiguiente no son exigibles los requisitos que se estipulan en párrafos diversos.

En caso de que se reúnan los requisitos anteriormente mencionados, **la legislación laboral** establece que el contrato de prestación de servicios debe constar por escrito y se señala expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios serán **responsables solidarios** en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Además, deberán de cumplirse las siguientes condiciones, estableciéndose que, de no cumplirse, el beneficiario se considerará patrón para todos los efectos y consecuencias legales, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social:

1. No podrá realizarse en las actividades sustantivas que constituyan el objeto principal de la empresa.
2. Deberá justificarse por su carácter especializado que agregue un insumo adicional a los procesos de producción o de servicios.
3. No podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.
4. No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del beneficiario.

El artículo 15-C señala que la empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse en todo momento que la empresa contratista, cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores del contratista.

**2.- ¿Cómo opera actualmente en vía administrativa y jurisdiccional el tratamiento laboral de la subcontratación?**

Como podemos ver, el régimen actual tiende a una especialización, buscando ante todo una prestación de servicios y NO DE PERSONAL, sin embargo, el problema se ha dado con la operación, ya que administrativa y jurisdiccionalmente no existen medios para verificar de forma correcta el cumplimiento de la figura y para castigarla, ya que la sanción es considerar patrón a ambos, por lo cual laboralmente hablando se debe llegar a un proceso de inspección y/o de juicio para poder acreditar la “simulación” y en ese sentido lograr el cumplimiento de la figura.

Lo anterior ha obligado a repensar la figura y buscar un tratamiento mucho más agresivo con el afán de erradicar figuras que generen perjuicios a los trabajadores, al IMSS y a ala propia autoridad fiscalizadora.

**3.- ¿Qué cambios se prevén en el proyecto de reforma en materia laboral?**

En el ámbito laboral, los principales cambios que busca la reforma son los siguientes:

* Prohibir la subcontratación de personal. **Se considerará subcontratación de personal el servicio consistente en que una persona física o moral proporcione o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.**

* **No considerar subcontratación de personal** aquellos que presten servicios o ejecuten obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria (Servicios Especializados).

* **Los Servicios Especializados deberán de formalizarse mediante contrato** por escrito y además, deberán **contar con autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para prestarse.**

* Si el prestador de Servicios Especializados incumple con sus obligaciones para con sus trabajadores**, el beneficiario del servicio será responsable solidario**.

* Se propone que **los prestadores de Servicios Especializados deberán estar al corriente de sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social y acreditar el carácter** **especializado** del servicio como requisitos para obtener la autorización de la STPS. Esta autorización **deberá de ser renovada cada tres años**.

* Se somete a consideración establecer una **multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA)** a quien preste un servicio de subcontratación o presente Servicios Especializados sin contar con la autorización correspondiente, así como al beneficiario del servicio. Para 2020 el valor de la Unidad de Medida y Actualización es de $86.88 pesos.
* Para que opere la sustitución patronal, debe existir la transmisión del patrón sustituido hacia el patrón sustituto, de los activos objeto de la empresa o el establecimiento.

**4.- ¿Cómo se considera la aplicación de reformas en materia laboral?**

Las sanciones son graves y se espera que exista una fiscalización importante en cuanto a su cumplimiento, por lo cual debemos ocuparnos en el análisis de la estructural legal actual, realizar una evaluación multidisciplinaria, para efecto de prospectar las consecuencias presentes y futuras.

**5.- ¿Qué afectaciones en materia laboral se pueden sufrir ante el incumplimiento de los requisitos legales de la propuesta en materia de subcontratación?**

Además de las multas

250 a 5000 veces UMA por no permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo. Art. 1004 A.

2,000 a 5,000 veces UMA por realizar o beneficiarse de la subcontratación o prestar servicios “especializados” sin la autorización correspondiente.

La sanción será ser considerado responsable solidario para todos los efectos legales a que haya lugar, debiendo en consecuencia trasladar a los trabajadores a la razón social beneficiaria y otorgar las prestaciones legales que al efecto corresponda, como son PTU, contrato colectivo, regulación laboral, tales como contratos de trabajo, pagos vía nómina, afiliación al IMSS, etc.

**6.- ¿Qué adecuaciones debo realizar para estar acorde a la propuesta de reforma?**

El análisis debe ser particular, pero en caso de incumplir con la propuesta, misma que de ser aprobada tiene efectos coercibles (obligatorios), debo estructurar el cambio, migración de trabajadores de una razón social a otra, verificando la forma en la cual se hará el movimiento.

**7.- ¿Qué impactos administrativos y jurisdiccionales se puedan generar en materia laboral ante la aprobación de la reforma?**

En tema administrativo esperamos mayor actividad por parte de las áreas de inspección y vigilancia de STPS por lo cual es importante tener en orden la documentación que respalde la relación laboral con nuestros trabajadores, y en caso de contratar servicios especializados, tener contratos por escrito que especifiquen el número de trabajadores y que dicha empresa se encuentre registrada ante la STPS.

Jurisdiccionalmente de acreditarse que no se cumplen con los nuevos requisitos legales, la sanción será condenar solidariamente a los involucrados y sancionarlos en un laudo que otorgue la totalidad de las prestaciones legales de los trabajadores directos.

Se aclara que lo aquí expuesto es un análisis personal en cuanto a la propuesta actual, la cual ha sido postergada para discutirse como iniciativa preferente en febrero 2021, por lo cual, la misma puede sufrir modificaciones.

ATENTAMENTE

KENIA YASBETH AGUILAR CISNEROS