
Diagnóstico IMCO:

La subcontratación y sus implicaciones en México

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD A.C. (IMCO)

—
Diego Díaz Pérez

Investigador del IMCO / diego.diaz@imco.org.mx

@Diego_DiazP

Manuel J. Molano

Director general del IMCO

Arturo Piñeiro

Investigador del IMCO / arturo.monreal@imco.org.mx

@ArturoPineiro

11.02.20

Agradecemos la colaboración de Ricardo Corona y Mariana Olvera en la elaboración de este estudio.



Bldv. Miguel de Cervantes Saavedra 169,
Piso 14 Oficina 103 Granada, CP 11520,
CDMX, México

www.IMCO.org.mx

[@IMCOmx](https://twitter.com/IMCOmx)

[/IMCOmx](https://www.facebook.com/IMCOmx)

T. +52(55) 5985 1017

F. +52(55) 5280 1891

[/IMCOmexico](https://www.youtube.com/IMCOmexico)

DIAGNÓSTICO IMCO: LA SUBCONTRATACIÓN Y SUS IMPLICACIONES EN MÉXICO

RESUMEN EJECUTIVO

La subcontratación, conocida también como *outsourcing*, es un mecanismo de contratación que se ha extendido a diferentes sectores tanto nivel nacional como internacional. Este contexto pone de manifiesto la necesidad de analizar con una perspectiva comparada su regulación y las consecuencias laborales que en su caso deriven.

En países como Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana, Uruguay y Canadá la subcontratación es una forma lícita de organización de la producción. Sin embargo, los marcos legales varían de acuerdo al país o región del mundo. En algunos casos se restringe a ciertos sectores económicos, en otros se establecen corresponsabilidades de la empresa principal con respecto a las obligaciones laborales del subcontratista y la mayoría no regulan un principio de igualdad de trato.

Cuando esta práctica es implementada conforme a la ley, tiene el potencial de mejorar la competitividad de las empresas y los países en los que se instrumenta. La adecuada adopción del *outsourcing* representa beneficios que van desde a reducción de costos administrativos de las empresas vinculados al reclutamiento, selección y capacitación del personal y manejo de nóminas, hasta el acceso a personal especializado y permitir a las empresas enfocarse en sus líneas principales de negocio.

La subcontratación bien implementada, lejos de precarizar el empleo, impulsa el desarrollo de la economía formal, de las empresas y del bienestar de los trabajadores y sus familias.

En México, este mecanismo de contratación ha sido regulado desde 2012 y ofrece certidumbre laboral a más de 3 millones de empleados, de acuerdo con las cifras más recientes de los Censos Económicos del Inegi. En 2017 el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) comenzaron trabajos para prevenir malas prácticas en el ejercicio de la figura del *outsourcing*, utilizando como principal instrumento regulatorio la Resolución de la Miscelánea Fiscal de ese año.

México enfrenta retos para garantizar el cumplimiento de condiciones laborales que protejan a los trabajadores en todas las modalidades de contratación. Las leyes vigentes aplicables (Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit, Ley del Impuesto al Valor Agregado y la Ley del Impuesto sobre la Renta) ofrecen ya un marco de regulación de contratos para el cumplimiento de las obligaciones obrero-patronales, fiscales y de seguridad social. Sin embargo, falta fortalecer y coordinar los mecanismos de inspección por parte de las instancias públicas involucradas.

La subcontratación está presente en todos los sectores económicos de México y en las 32 entidades federativas. Del personal ocupado total captado por los Censos Económicos en 2013, el 14% fue contratado y proporcionado por una razón social distinta a la de su centro de trabajo. Es decir, que fue empleado bajo el esquema de subcontratación. Además, entre 2003 y 2013 se registró una tendencia de crecimiento importante en el porcentaje de personal ocupado total suministrado por una razón social distinta a la que laboraron al pasar del 6% al 14%.

Con el fin de conocer mejor los esfuerzos que se han hecho en México e identificar barreras, resultados y áreas de oportunidad respecto a la subcontratación, el **Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)** levantó encuestas semiestructuradas entre gerentes y directivos de recursos humanos de empresas que proveen y contratan servicios de tercerización de personal durante los meses de septiembre y octubre de 2019.

Dentro de los hallazgos de dichas entrevistas se encuentra que las empresas proveedoras de personal analizadas cumplen al proporcionar todas las prestaciones de ley tanto a los empleados subcontratados como a su *staff* e incluso algunas tienen beneficios adicionales. Además, proporcionan capacitación a sus colaboradores que van desde inducción a los puestos hasta cursos para desarrollar habilidades profesionales, emocionales o de idiomas. Uno de los retos más importantes a los que se enfrentan es la competencia desleal por parte de empresas que incumplen los requisitos administrativos y fiscales para la subcontratación de personal.

Por otro lado, las empresas que hacen uso de los servicios de subcontratación detallan tener mecanismos para verificar que los empleados que les fueron suministrados obtengan todas sus prestaciones, esto a través de auditorías periódicas o la solicitud de información referente al pago de las mismas. La mayoría de las empresas encuestadas reconocieron la existencia de beneficios asociados a la subcontratación, dentro de los que destacan la reducción de costos administrativos y operativos asociados al manejo de nómina y el acceso a personal especializado.

En este estudio proponemos recomendaciones con base en los retos identificados, entre los cuales están definir el alcance conceptual del *outsourcing* o subcontratación, así como poner en la mesa de análisis si es que México está en un canal de discusión adecuado. Para esto es necesario generar información oficial que permita identificar adecuadamente las dimensiones y el impacto de este fenómeno en el mercado laboral.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. ALCANCE CONCEPTUAL DEL <i>OUTSOURCING</i>	6
1.1 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	7
1.2 SUBCONTRATACIÓN	8
1.3 TERCERIZACIÓN	8
1.4 EXTERNALIZACIÓN	9
1.5 INTERMEDIACIÓN	9
2. LA LÓGICA DEL <i>OUTSOURCING</i>	10
3. CARACTERÍSTICAS DEL <i>OUTSOURCING</i>	11
4. TIPOS DE <i>OUTSOURCING</i>	11
5. MODALIDADES DE <i>OUTSOURCING</i>	12
6. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL USO DEL <i>OUTSOURCING</i>	12
6.1 VENTAJAS	12
6.2 DESVENTAJAS	14
7. EL <i>OUTSOURCING</i> EN EL MUNDO	15
8. EL <i>OUTSOURCING</i> EN MÉXICO	22
8.1 EVOLUCIÓN DEL <i>OUTSOURCING</i> EN MÉXICO	23
8.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	24
8.3 REFORMAS FISCALES 2018	25
9. EL ESTIGMA DEL <i>OUTSOURCING</i> EN MÉXICO	29
10. ESTADÍSTICAS SOBRE LA TERCERIZACIÓN DE PERSONAL EN MÉXICO	31
10.1 DEFICIENCIAS ESTADÍSTICAS	31
10.2 LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL EN MÉXICO	31
10.2.1 <i>Empresas proveedoras de servicios de outsourcing</i>	32
10.2.2 <i>Empresas contratantes de servicios de outsourcing</i>	32
10.2.3 <i>Prácticas de subcontratación por sector económico</i>	34
10.2.4 <i>Prácticas de subcontratación en las entidades federativas</i>	35
11. ENCUESTAS A EMPRESAS. PRINCIPALES HALLAZGOS	36
11.1 ENCUESTAS A EMPRESAS PROVEEDORAS DE SERVICIOS DE SUBCONTRATACIÓN	36
11.2 ENCUESTAS A EMPRESAS CONTRATANTES DE SERVICIOS DE SUBCONTRATACIÓN	37

12. IMCO PROPONE	38
13. BIBLIOGRAFÍA	40
14. ANEXOS	44
Anexo 1. Personal suministrado por otra razón social como porcentaje del personal ocupado total por sector económico (2003, 2008 y 2013)	44
Anexo 2. Personal suministrado por otra razón social como porcentaje del personal ocupado total por entidad federativa (2003, 2008 y 2013)	45
Anexo 3. Equivalencia entre los nombres empleados de las actividades económicas y los utilizados en el SCIAN	46
Anexo 4. Modelo de encuesta a empresas proveedoras de servicios de <i>outsourcing</i>	48
Anexo 5. Modelo de encuesta a empresas contratantes de servicios de <i>outsourcing</i>	51
Anexo 6. Países de la OCDE que tienen esquemas obligatorios de reparto de utilidades y en los que se regula la subcontratación de personal	54

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, cada vez son más las empresas, que apuestan por externalizar servicios en México. De acuerdo con datos del Inegi,¹ en 2013 poco más de tres millones de trabajadores fueron empleados bajo el esquema de subcontratación. Esto ha ayudado por la facturación de horas o proyectos, en vez de contratar a nuevos profesionistas en la plantilla laboral que aumenten los gastos del negocio.²

Aunque a simple vista, esto pueda traducirse en una medida perjudicial para el trabajador, la realidad es que, a través de esta figura, son muchos los profesionales que trabajan de forma independiente, pudiendo reorganizar mejor su estilo de vida sin necesidad de prescindir de unas horas de trabajo mínimas.³

La subcontratación “formal”, va de la mano con la creación de empleos formales y el crecimiento económico. Esta figura tiene que venir acompañada de:⁴

- El respeto al cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales.
- El respeto al salario real del trabajador al darlo de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el pago íntegro de todas sus contribuciones durante la relación laboral.
- Que cumple con los pagos de Seguridad Social (IMSS e Infonavit).
- La entrega completa de las prestaciones estipuladas en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

1. ALCANCE CONCEPTUAL DEL *OUTSOURCING*

El derecho laboral se rige por una dinámica permanente que exige adecuarse a nuevos paradigmas de las relaciones laborales. No obstante, ante cualquier cambio o ajuste que derive de las exigencias de nuevos mercados laborales y la globalización, siempre deberá estar presente el reconocimiento a la estabilidad en el empleo y el acceso pleno a todos los derechos que ello conlleva.

Como respuesta a la comprensión de esos cambios permanentes, ha surgido un fenómeno denominado flexibilidad laboral,⁵ que se vincula con la regulación de las relaciones laborales para ajustarse a mecanismos que permitan satisfacer la demanda de necesidades para el desarrollo de las relaciones laborales. Es un concepto que se ha prestado a ambigüedades interpretativas a partir

¹ Inegi Datos, “Censos Económicos 2014”, Inegi, <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/>

² Cristina Argudo, “Qué es Outsourcing”, *Emprendepyme*, (2017), https://www.emprendepyme.net/que-es-outsourcing.html?utm_source=economiasimple.net&utm_medium=Network&utm_campaign=post_link (Consultado el 31/08/2019).

³ *Ibíd.*

⁴ Tercerización, “Tercerización formal”, Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), <https://www.amech.com.mx/tercerizacion-formal/>

⁵ Damián Fernández Arribas, “Gestión de Recursos Humanos y Medidas de Flexibilidad Laboral Interna”, (Trabajo fin de grado, Universidad de Valladolid (España), s/f), <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1851/TFG-Ljjsessionid=7A22238BE9B2C3C9CDF47AD2FFD03885?sequence=1>

de las cuales para algunas personas puede ser útil para eficientar procesos de producción y para otras, representa una vulnerabilidad a la relación de trabajo.

Dentro de esta flexibilidad laboral se habla de dos esquemas: externo e interno. El primero se refiere a la posibilidad de hacer menos rígida la reducción y/o ampliación de contrataciones laborales. Se describe a partir de dos dimensiones:⁶

1. **Numérica:** contempla mecanismos para la contratación atípica, y
2. **Funcional:** para relaciones de trabajo vinculadas con externalización y subcontratación.

Es un esquema que permite disminuir el impacto de indemnizaciones por despido, antigüedades, colaboraciones entre empresas y el aprovechamiento de empresas que prestan servicios especializados.

Por su parte, la flexibilidad laboral interna, se refiere a la posibilidad de que, dentro de una misma empresa, existan posibilidades de fungibilidad de los trabajadores por puesto, tarea, actividad o temporalidad, en función de su área.

Es así como la flexibilidad laboral puede, en general, atender fenómenos como el rampante desarrollo tecnológico o nuevos modelos en las relaciones de trabajo. Pero todo ello, con estricto apego a la ley y evitar simulaciones que permitan más bien obtener beneficios al margen de la ley.

Se ha mencionado que dentro de la flexibilización laboral externa hay nuevos formatos de las relaciones de trabajo entre las cuales se encuentra el denominado “*outsourcing*” del cual ya se han expresado opiniones como las del Banco Mundial⁷ en la que ha sostenido que en el sector privado el *outsourcing* se ha convertido en una característica reconocida en la escena empresarial. En general, la justificación se relaciona con el costo-beneficio potencial de adoptar este enfoque.

Es así como, a partir de estas líneas, se hará referencia al análisis y descripción del *outsourcing*. Para ello, es fundamental hacer una delimitación conceptual y es ahí donde se ubica el primer reto del presente texto, ya que se carece de una traducción del anglicismo “*outsourcing*” al español y es, probablemente, una de las razones por las que se han utilizado de manera indiscriminada subcontratación, externalización, intermediación y tercerización, para aludir al término. Así que, para poder definir un punto de partida conceptual que ponga orden a esa discusión, a continuación se hará una breve reseña de las particularidades que distinguen a cada uno de esos conceptos.

1.1 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Lograr un consenso conceptual en torno a la figura del *outsourcing* requiere que también haya acuerdo respecto de los elementos esenciales que actualmente distinguen una relación laboral, que a continuación se mencionan:

⁶ *Ibíd.*

⁷ The World Bank, *Regulatory Governance in Developing* (United Kingdom: The World Bank Group, 2010), <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/27881/556450WP0Box0349461B0GovReg01PUBLIC1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consultado el 31/08/2019).

- **Trabajador:** toda persona física que presta u otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (artículo 8 de la LFT).
- **Trabajo:** toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (artículo 8 de la LFT).
- **Patrón:** persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 de la LFT).
- **Relación de trabajo:** cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (artículo 20 de la LFT).
- **Salario:** retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 de la LFT).

A partir de ello, a continuación se describirán las características principales de cada uno de los conceptos con los que de manera indiscriminada se hace referencia en diversos ámbitos al uso aprovechamiento del *outsourcing*.

1.2 SUBCONTRATACIÓN

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece en su artículo 15-A que el régimen de subcontratación es aquel proceso 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. Además, condiciona ese esquema de trabajo a lo siguiente:

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

En caso de no cumplirse con esas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.⁸ Este primer concepto será fundamental para el desarrollo del presente texto y más adelante se desarrollarán a mayor detalle sus características.

1.3 TERCERIZACIÓN

No aparece como tal en la LFT, pero se ha definido como un proceso mediante el cual una persona física o moral, sin importar su giro ni su tamaño, delega los procesos de administración de personal a un tercer experto en la materia.⁹ Esto incluye desde su reclutamiento, selección, contratación,

⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, "Art. 15-A de la Ley Federal del Trabajo (Última reforma publicada en el DOF el 02/07/2019)", http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf (Consultado el 30/08/2019).

⁹ Tercerización, "¿Qué es la tercerización?", Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), <https://www.amech.com.mx/tercerizacion-formal/>

cálculo y pago de sueldos y entero de cuotas obligatorias a las diferentes instancias gubernamentales, hasta la conclusión de la relación laboral.¹⁰ Busca promover:¹¹

- Empleo productivo,
- Aumento del nivel de formación profesional y readaptación profesional,
- Empleo para los grupos socialmente vulnerables (jóvenes, ancianos y personas con discapacidad), y
- Potenciar el empleo a través de las pequeñas y medianas empresas.

Lo anterior, para obtener beneficios como los siguientes:¹²

- Apoyo en la creación de empleos.
- Posibilidad de concentrarse en la parte medular y estratégica de un negocio.
- Posibilidad de conocer y evaluar a los empleados en periodos de prueba o capacitación.
- El costo del servicio es totalmente deducible.
- Posibilidad de tener una organización más flexible.
- Reducción de la carga administrativa, y
- Reducción de contingencias legales y laborales para quienes contratan el servicio.

1.4 EXTERNALIZACIÓN

Aunque tampoco está regulada textualmente por la LFT, se ha comprendido como la contratación externa de recursos o transferencia de algún proceso de negocio de una empresa hacia un tercero, enfocada en resultados concretos.¹³ Es decir, que la empresa exteriorice parte de su actividad para la elaboración de bienes o servicios por un tercero.

1.5 INTERMEDIACIÓN

En el artículo 12 de la LFT se define como aquellas situaciones en las que se contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.¹⁴ Sin embargo, en el artículo 13 de dicha ley se contempla que no se considerarán intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario,

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ *Ibíd.*

¹² Tercerización, “Beneficios de la tercerización”, Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), <https://www.amech.com.mx/tercerizacion-formal/>

¹³ Management, “La diferencia entre outsourcing y tercerización laboral”, Mundo Ejecutivo, <http://mundoejecutivo.com.mx/management/2016/03/17/diferencia-entre-outsourcing-tercerizacion-laboral/>

¹⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, “Art. 15-A de la Ley Federal del Trabajo (Última reforma publicada en el DOF el 02/07/2019)”, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf (Consultado el 30/08/2019).

serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Las personas que utilicen intermediación para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados (artículo 14). Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:¹⁵

- Prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y
- Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Tiene un esquema de responsabilidades para empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal en beneficio de otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13. Ante ello se observarán lo siguiente:¹⁶

- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y
- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Es a partir de esa breve mención de los conceptos con que pretende hablar por igual del *outsourcing* y de la ambigüedad con que se ha definido, como en el presente texto se tomará únicamente como equivalente del *outsourcing* aquella que describe a la vinculación de una empresa en favor de otra, para que desarrolle actividades complementarias a las de sus actividades principales,¹⁷ es decir, la subcontratación que sí está regulada en los artículos 15-A a 15-D de la LFT y que además ha sido la regulación de referencia para presentar reformas al *outsourcing* en México. Por lo anterior, a partir de los siguientes capítulos se hará uso de la subcontratación como sinónimo del *outsourcing*.

2. LA LÓGICA DEL *OUTSOURCING*

Ya se ha hecho ver la importancia del capital humano como elemento fundamental en la vida de las empresas. Aún con métodos productivos automatizados, persiste la necesidad de personas que lleven a cabo acciones sustantivas en procesos, entre otros, de producción, administración y

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Maricela Almanza y Emigdio Archundia, *El Outsourcing y la Planeación Fiscal en México* (México: Eumed.net, 2015), <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/#indice> (Consultado el 30/08/2019).

diseño.¹⁸ Es así como cobra relevancia el *outsourcing*, que permite a las fuentes de trabajo ser más competitivas en la medida en que pueden especializarse en aquellos puntos más fuertes de su negocio y adaptarse a nuevas necesidades de mercado.

Actualmente es complicado que una empresa reduzca fácilmente su mano de obra, como sucedería con una disminución en su gasto en insumos, sin evitar las consecuencias que ello conlleva. Por ejemplo, en materia laboral, los derechos y obligaciones de los trabajadores, o dependiendo del sector en el que se desarrolle la empresa, poner en riesgo su estabilidad. Sin embargo, existen perfiles de trabajo en empresas, cuyo comportamiento es distinto por encontrarse fuera de las actividades de esas fuentes de trabajo y alguien tiene que realizarlas. Así, el *outsourcing* sigue una lógica a partir de la cual las empresas deciden si deben generar o comprar un producto, dependiendo de la especialización, la periodicidad y sus necesidades en la producción.

3. CARACTERÍSTICAS DEL *OUTSOURCING*

Hoy en día, muchas empresas apuestan por aprovechar el *outsourcing* para contratar servicios. Esto ha ayudado con el desarrollo de esquemas de facturación por horas o proyectos, en lugar de contratar a nuevos profesionistas en la plantilla laboral que aumenten los gastos del negocio, sin ser plenamente aprovechados al no formar parte de las actividades sustantivas del negocio, sino más bien complementarias.

Aunque a simple vista, esto pueda traducirse en una medida perjudicial para el trabajador, la realidad es que, a través de esta figura, muchos profesionales que trabajan de forma independiente o por especialización, pueden organizar su actividad profesional sin necesidad de prescindir de unas horas de trabajo.¹⁹ Estas son las principales características que describen a la subcontratación como consecuencia del fenómeno de flexibilidad laboral que ya se ha descrito en apartados anteriores.

4. TIPOS DE *OUTSOURCING*

Si bien no hay un listado fijo de aquellas actividades en las que se concentra la subcontratación, a continuación se muestra una clasificación que, de manera enunciativa más no limitativa, contiene las áreas de la empresa en las que se puede recibir apoyo subcontratado:²⁰

- Recursos Humanos.
- Administración.
- Informática.
- Contabilidad.
- Finanzas, y

¹⁸ *Ibíd.*

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ Almanza y Archundia, *El Outsourcing y la Planeación Fiscal en México.*

- Actividades secundarias (actividades de ventas y distribución, abastecimiento, etc.)

5. MODALIDADES DE *OUTSOURCING*²¹

A diferencia de la tipología que se mencionó en el apartado anterior, con motivo de las áreas en las que se puede aprovechar el *outsourcing*, a continuación se enlistan modalidades en las que se puede aprovechar la subcontratación:

- **Deslocalización/Off-shoring:** Contratación de servicios a terceros radicados en países que ofrecen costos menores a causa de diversos factores económicos, laborales o fiscales.
- **En casa o In-house:** Se realiza en las instalaciones de la organización contratante del servicio.
- **Off-site:** El servicio se realiza en las instalaciones de la propia empresa que lo presta.
- **Co-sourcing:** El prestador del servicio ofrece algún tipo de valor agregado, como compartir los riesgos, y
- **Colaborativo:** Cuando se da la oportunidad de colaborar para producir artículo o prestar servicios en los que tradicionalmente no se había pensado.

6. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL USO DEL *OUTSOURCING*²²

En el primer apartado del presente texto se habló del reto de las ambigüedades interpretativas que han dado lugar a la subcontratación. Existe una situación similar con las ventajas y desventajas de su aprovechamiento, de las cuales a continuación se enlistan de manera enunciativa, más no limitativa, las siguientes:

6.1 VENTAJAS

Se ha mencionado cómo es que los principales objetivos que pueden lograrse con la contratación de un servicio de *outsourcing* se pueden concentrar en:²³

- **La rapidez y la especialización:** Los trabajadores subcontratados cuentan con los conocimientos técnicos y en su mayoría son mejores que los que están en la organización de *outsourcing*.
- **Certeza jurídica:** en materia laboral y fiscal.
- **Mejora continua:** Incrementa la productividad, eficiencia y retención, además de disminuir la rotación.
- **Flexibilidad laboral:** por demanda, proyecto, especialización o periodos de prueba.

²¹ *Ibíd.*

²² Edenred, "Como evaluar la tercerización en la administración de recursos humanos", *Edenred*, (2016), <https://blog.edenred.mx/outsourcing-administracion-recursos-humanos-gastos-de-nomina> (Consultado el 30/08/2019).

²³ Antonio Romero, "Outsourcing. Qué es y cómo se aplica", *Gestiopolis*, (2002), <https://www.gestiopolis.com/outsourcing-que-es-y-como-se-aplica/> (Consultado el 31/08/2019).

- **Optimización financiera:** variabilización de gasto y administración de flujo de efectivo.
- **Concentrarse en el proceso central:** la subcontratación de los procesos de apoyo permite más tiempo a la organización para fortalecer el proceso principal del negocio.
- **Acceso al mejor talento disponible:** basados en necesidades específicas e inclusión de grupos vulnerables.
- **Conocimiento:** atracción y dispersión de conocimiento.
- **Semillero de talento:** impulso al desarrollo de habilidades.
- **Distribución de riesgos:** ayuda a la organización a cambiar ciertas responsabilidades al proveedor subcontratado.
- **Tecnología:** eliminar riesgos de obsolescencia.
- **Reducción de los costos operacionales y de contratación:** en el reclutamiento de personas y de la contratación de trabajadores de la propia empresa.
- **Búsqueda del crecimiento de las empresas:** con el apoyo de la subcontratación, una empresa que crece genera más y mejores empleos.²⁴
- **Optimización:** de la generación de talento e inserción asertiva en el mercado laboral.²⁵
- **Mejorar condiciones de competitividad:** en igualdad de condiciones, a través del cumplimiento de obligaciones, generación de empleos formales y bien pagados.²⁶
- **Flexibilidad laboral:** posibilidad de que los trabajadores que laboran de manera independiente, reorganicen mejor su estilo de vida sin necesidad de prescindir de unas horas de trabajo mínimas.²⁷
- **Aprovechamiento de recursos humanos especializados:** posibilidad de que las empresas transnacionales puedan aprovechar el servicio que les pueden brindar los trabajadores especializados en otras partes del mundo, o que compartan el mismo idioma o uso horario al tercerizar parte de su actividad.²⁸
- **Creación de empleos formales y crecimiento económico mediante:**²⁹
 - El respeto al cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales.
 - El respeto al salario real del trabajador, al darlo de alta ante el IMSS y el pago íntegro de todas sus contribuciones durante la relación laboral.

²⁴ Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), “Análisis para la mejora regulatoria de la Subcontratación”, Presentación ante el Senado de la República el 25 de julio de 2019.

²⁵ *Ibíd.*

²⁶ *Ibíd.*

²⁷ OCCMundial, “Ventajas y desventajas del outsourcing en una empresa mexicana”, *OCCMundial* (2019), <https://www.occ.com.mx/blog/ventajas-desventajas-outsourcing/> (Consultado el 09/10/2019).

²⁸ Enrique Torres Rojas, “Outsourcing, el gran negocio de Centroamérica”, *Forbes México*, (2015), <https://www.forbes.com.mx/outourcing-el-gran-negocio-de-centroamerica/> (Consultado el 25/08/2019).

²⁹ OCCMundial, “Ventajas y desventajas del outsourcing”, (2019).

- Que cumpla con los pagos de Seguridad Social (IMSS e Infonavit).
- La entrega completa de las prestaciones estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.
- El sistema “De hacer o comprar”. En este sistema las empresas deciden si deben de inventar o crear un producto o deben de adquirirlo dependiendo de la especialización y la periodicidad de su necesidad en la producción.³⁰
- La subcontratación no se limita al territorio nacional, diversas empresas subcontratan fábricas en el extranjero para producir de forma exclusiva un bien determinado y luego lo introducen en los mercados que ellos desean, generando así mayor rentabilidad a su marca o empresa.³¹

6.2 DESVENTAJAS

No pueden faltar aquellas áreas de oportunidad que son vistas como desventajas y que abren la posibilidad de que se cometan actos contrarios a la LFT y que han contribuido con una percepción errónea de la utilidad de la subcontratación. Entre otras, las siguientes:³²

- **Informalidad laboral:** ante el incumplimiento de obligaciones patronales y que permite ofrecer fuentes de empleo que carecen de condiciones dignas y decentes, precarizar el salario, incumplir con obligaciones de seguridad social, Infonavit, Afores, etc., no acceder a capacitación y desarrollo, las personas e incumplir con normas de seguridad, higiene y medio ambiente.
- **Exponer datos confidenciales:** riesgo de que la información confidencial de los recursos humanos de la compañía quede expuesta frente a terceros.
- **La falta de orientación al cliente:** cuando el proveedor subcontratado puede atender las necesidades de diversas empresas o negocios a la vez, pero el servicio podría carecer del enfoque real que requiere tal negociación.
- **Comercialización del servicio:** usando como valor más importante la generación de beneficios y ahorros que afectan los derechos de los trabajadores y al erario.
- **Prácticas evasoras:** desarrollar, aceptar y operar con cualquier modelo de simulación, evasión y/o elusión.
- **Sub-registrar el salario:** del empleado para propósitos de pago de obligaciones obrero patronales.

Actualmente, mucho de la discusión que se está teniendo en el Congreso de la Unión mexicana se debe al aprovechamiento inadecuado de la subcontratación para realizar actos de simulación como, entre otros:³³

³⁰ Rojas, “Outsourcing, el gran negocio de Centroamérica”, (2015).

³¹ *Ibíd.*

³² Edenred, “Como evaluar la tercerización”, (2016).

³³ OCCMundial, “Ventajas y desventajas del outsourcing”, (2019).

- Empresas que contratan a personas bajo el régimen fiscal de honorarios.
- No pagar las cuotas obrero-patronales una tercera parte del año. Cuando dan de alta a un trabajador ante el IMSS y al poco tiempo lo dan de baja y se active la “conservación de derechos”.
- Reportar ante el IMSS un sueldo menor, cuando el salario real es superior.

7. EL *OUTSOURCING* EN EL MUNDO

Si bien ha sido fundamental partir de una delimitación conceptual, con base en las realidades jurídica y laboral mexicanas, también es indispensable dar una mirada a la situación de la subcontratación en el mundo a partir de los elementos de análisis que a continuación se detallan.

El *outsourcing* es un esquema de trabajo que ha estado presente desde el siglo XIX, cuando la planta textil más productiva de Nueva Inglaterra movía su producción a las Carolinas. Sin embargo, era un mecanismo temido por los trabajadores industriales, pero también era una necesidad de flexibilizar la producción de bienes.

Actualmente, el contexto del *outsourcing* en el mundo y su aplicación cada vez es más común, ya sea por país o por sectores económicos. Pone de manifiesto la necesidad de analizar con una perspectiva comparada su regulación y las consecuencias laborales que en su caso deriven. Primordialmente, ante un tema tan sensible como la protección a los intereses y derechos de los trabajadores.³⁴

Al respecto, la revista electrónica IUS LABOR de la Universitat Pompeu Fabra, dedicada al análisis del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, efectuó un estudio de derecho laboral comparado dedicado al *outsourcing*. En dicho análisis se plantearon diez preguntas que fueron consideradas las más relevantes para evaluar los ordenamientos jurídicos de Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana, Uruguay y Canadá.³⁵

A continuación, se describen las principales conclusiones del estudio a partir del contenido de cada una de las preguntas efectuadas:³⁶

1) La licitud del *outsourcing* en la producción de una organización³⁷

³⁴ Juan Peña y Andrés Camargo, “Outsourcing and Supply Chains. Conclusions”, *IUSLabor*, no. 1 (2019), <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/10.31009-IUSLabor.2019.i01.02/446347> (Consultado el 23/08/2019).

³⁵ Peña y Camargo, “Outsourcing and Supply Chains. Conclusions”, 11-17.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Peña y Camargo, “Outsourcing and Supply Chains. Conclusions”, 10. La pregunta 1 fue expuesta de la siguiente manera: ¿Es la descentralización productiva o subcontratación es una forma lícita de organización de la producción?

- En todos los países analizados, la subcontratación es una forma lícita de organización de la producción (tanto países europeos como americanos). En países europeos la libertad de empresa se encuentra constitucionalmente reconocida.
- Brasil, no regula esta figura y es materia de desarrollo jurisprudencial, aunque si es admitida.

2) Limitaciones o prohibiciones legales para descentralizar la actividad de las empresas³⁸

- Alemania, Portugal y Reino Unido no tienen limitaciones, pero existe una tendencia en restringir la subcontratación en sectores como la construcción o el sector bancario.
- Bélgica prevé prohibiciones en la industria petrolera.
- Francia y España tienen una normativa especial para utilizar esta figura en el sector de la construcción.
- Italia impone restricciones de contratación en lo referente a actividades riesgosas y de forma parcial en el sector bancario.
- Grecia restringe totalmente el *outsourcing* en el sector bancario, salvo autorización por parte de la autoridad pública.
- En la mayor parte de los países latinoamericanos, no existe una tendencia a prohibir o restringir la figura de la descentralización.
- En Argentina, en donde la negociación colectiva es un tema crucial, los trabajadores y empresarios han consensuado restricciones en algunos sectores de la actividad económica.
- En Canadá (Ontario) tampoco existen límites a la descentralización productiva, salvo en los casos de transmisión de empresas o en situaciones de traspaso ilegal de trabajadores.

3) Responsabilidad laboral o de seguridad social de la empresa principal hacia con los trabajadores de la empresa contratista (corresponsabilidad)³⁹

- Alemania y Reino Unido no contemplan algún tipo de responsabilidad de la empresa principal con respecto a las obligaciones laborales del subcontratista, excepto en los casos de transmisión de empresas.
- Grecia y Portugal contemplan algún tipo de responsabilidad solidaria en supuestos como de seguridad y salud laboral. En Portugal cuando las empresas mantienen una

³⁸ *Ibíd.* La pregunta 2 fue expuesta de la siguiente manera: *¿Existen límites y/o prohibiciones a la descentralización productiva?*

³⁹ *Ibíd.* La pregunta 3 fue expuesta de la siguiente manera: *La empresa principal que externaliza una parte o la totalidad de su producción, ¿mantiene alguna responsabilidad laboral o de seguridad social respecto a los trabajadores de la empresa contratista? ¿Cuáles?*

relación corporativa, el 80% del ingreso del trabajador lo recibe de la empresa principal.

- España estipula que la empresa principal será solidariamente responsable, en el caso de deudas salariales o de seguridad social, cuando la subcontratación se efectúe sobre la “actividad principal” de la empresa.
- Bélgica y Francia son responsables solidariamente en las deudas salariales y de Seguridad Social, independientemente de las características de la subcontratación, aun y cuando los trabajadores no desarrollen su función en la empresa principal.
- Italia prevé una herramienta legal en su regulación que lo exonera de esta clase de responsabilidad.
- Perú requiere el desplazamiento continuo de trabajadores de la empresa contratista a las instalaciones de la empresa principal.
- Chile y Uruguay regulan el denominado “derecho a ser informado”⁴⁰ y la “responsabilidad subsidiaria”.⁴¹

4) Responsabilidad en relación con las aportaciones a planes y fondos de pensiones de la empresa principal hacía con los trabajadores de la empresa contratista⁴²

La mayoría de los países no extienden la responsabilidad de la empresa principal en la subcontratación productiva, con excepción de:⁴³

- Italia, al no limitar la responsabilidad solidaria de la empresa principal a determinadas deudas, también se extiende en el caso de aportaciones a planes o fondos para pensiones.
- México, la empresa usuaria asume responsabilidad subsidiaria respecto de tales obligaciones.

5) La igualdad de trato entre los trabajadores de la empresa contratista y la empresa principal (condiciones laborales)⁴⁴

⁴⁰ Derecho a ser informado: Facultad legal que permite a la empresa usuaria exigir información al contratista respecto al cumplimiento de las obligaciones para con los trabajadores empleados. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/10.31009-IUSLabor.2019.i01.02/446347>

⁴¹ Responsabilidad subsidiaria: Modalidad de responsabilidad que permite a la empresa usuaria exonerarse de la responsabilidad solidaria por el cumplimiento de una condición, este caso, el ejercicio a ser informado. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/10.31009-IUSLabor.2019.i01.02/446347>

⁴² Peña y Camargo, “Outsourcing and Supply Chains. Conclusions”, 10. La pregunta 4 fue expuesta de la siguiente manera: *¿Y en relación con la aportación a planes y fondos de pensiones?*

⁴³ *Ibíd*, 13.

⁴⁴ *Ibíd*, 10. La pregunta 5 fue expuesta de la siguiente manera: *¿Existe la obligación legal de la empresa contratista de reconocer a sus trabajadores condiciones laborales aplicables a los trabajadores de la empresa principal?*

- Debido a la reducción de costos en materia laboral. La mayoría de los países no regulan un principio de igualdad de trato entre la empresa contratista y la principal.
- Derivado de la Directiva 2001/23/CE⁴⁵ de la Unión Europea, este trato se encuentra en el tema de subcontratación derivada de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.
- República Dominicana contempla la aplicación de este principio (igualdad) de la empresa contratista sobre las condiciones laborales aplicables a los de la empresa principal.

6) Consecuencias de la descentralización fraudulenta o cesión ilegal de trabajadores⁴⁶

En las regulaciones analizadas, la legalidad de la subcontratación, se encuentra condicionada al cumplimiento de determinados requisitos de forma por ambas partes (empresa principal y contratista), que tienen que ver con la existencia de una verdadera empresa (constituida legalmente) y con criterios organizativos propios en el desarrollo de su actividad.

En el caso de los países de Europa, contempla supuestos fraudulentos cuando:

- El objeto de la contratista se limita únicamente a poner a disposición trabajadores a la empresa principal.
- Cuando exista una empresa ficticia (contratista).
- Cuando la empresa principal actúa con poderes de dirección, organización y control.
- Portugal, contraviniendo lo anterior y simulando, consiente la cesión de trabajadores entre empresas asociadas a través de un contrato mercantil, con duración determinada, y con trabajadores contratados mediante un contrato indefinido y con su consentimiento.⁴⁷
- En el caso de América Latina, se contempla la existencia de fraude por la ausencia de causas reales en la celebración de contratos de este tipo. (Argentina y Perú) o por la restricción de los derechos de los trabajadores (Chile, Colombia, México), la inexistencia de condiciones de autonomía e independencia por parte la empresa

⁴⁵ Consejo de las Comunidades Europeas, "La Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001, establece directrices sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad", *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, (2001), <https://www.boe.es/doue/2001/082/L00016-00020.pdf> (Consultado el 25/08/2019).

⁴⁶ Peña y Camargo, "Outsourcing and Supply Chains. Conclusions", 10. La pregunta 6 fue expuesta de la siguiente manera: *¿En qué supuestos existe una descentralización productiva fraudulenta o cesión ilegal de trabajadores? ¿Qué consecuencias se derivan de esta situación?*

⁴⁷ *Ibíd*, 14.

contratista (Perú y Uruguay), cuando existe pertenencia de las empresas involucradas en un mismo grupo de empresas (República Dominicana y Uruguay).

Las consecuencias por el uso fraudulento provocan que ambas empresas (principal y contratista) asuman de forma solidaria las deudas laborales y de Seguridad Social, el reconocimiento de la relación laboral (trabajador-empresa principal) y responsabilidades de carácter administrativo (sanciones económicas) o penales (responsabilidad penal de las personas morales)

- Brasil, Colombia, Chile, Perú, República Dominicana y Uruguay, destacan la declaración de una relación laboral entre el trabajador y la empresa principal.
- Argentina, Colombia, Chile y Perú contemplan la imposición de sanciones económicas.
- Costa Rica contempla la declaración de responsabilidad solidaria entre las empresas.

En el caso de Canadá, para acreditar la utilización fraudulenta en esta figura, está vinculada a supuestos de “empleadores relacionados”.⁴⁸ Es decir, la existencia de un solo empleador y, por consiguiente, se contempla la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales entre la empresa principal y la contratista.

7) Contratación de personas en empresas de trabajo temporal⁴⁹

- La contratación de personas en empresas de trabajo temporal se permite prácticamente en todos los países analizados.
- La contratación de personas en este tipo de empresas tiene el carácter temporal. Su regulación estipula algunos supuestos en los que se permite y esencialmente versa sobre la sustitución temporal de trabajadores, incrementar la producción, ejecución de obras o servicios determinados.
- En Costa Rica y República Dominicana esta figura no está regulada.
- Italia, Reino Unido y Canadá contemplan en sus regulaciones que este tipo de esquema de contratación se puede realizar por tiempo determinado o de forma permanente (sin restricción de tiempo).
- Bélgica permite la contratación por un tiempo máximo de seis meses.
- Grecia permite esta relación laboral temporal, por un término de 36 meses.
- Francia e Italia aprueban este tipo de contratación, para personas sin trabajo o con riesgos de exclusión social.

⁴⁸ Supuestos de “empleadores relacionados” como: identidad de dirección, control financiero, propiedad, denominación o logo, mercado o clientes, instalaciones o trabajadores. En, <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/10.31009-IUSLabor.2019.i01.02/446347>

⁴⁹ Peña y Camargo, “Outsourcing and Supply Chains. Conclusions”, 10. La pregunta 7 fue expuesta de la siguiente manera: ¿La contratación de trabajadores mediante Empresas de Trabajo Temporal está permitida en su país? ¿En qué supuestos?,

8) Restricciones por actividad económica para contratar personas en empresas de trabajo temporal⁵⁰

- En los países europeos, se restringe la contratación bajo este régimen, cuando se pretenda substituir trabajadores al momento de haberse declarado una huelga en la empresa usuaria.
- Portugal restringe contratar personas en empresas de trabajo temporal, cuando haya existido un despido colectivo o por causas empresariales en los tres, seis o 12 meses anteriores.⁵¹
- Portugal y España estipulan que no se podrán contratar personas bajo este régimen de empleo temporal, cuando sea para trabajos peligrosos y que pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.
- Portugal y España prohíben contratar personas de una empresa de trabajo temporal para transferirlos a otra con el mismo objetivo.
- Alemania, Bélgica y Grecia prohíben la contratación de personas en empleos ofrecidos por empresas de trabajo temporal, cuando se trate del sector de la construcción.
- Grecia prohíbe la contratación de personas bajo este régimen de características temporales cuando se trate de organizaciones públicas.
- Argentina, Colombia, Chile y Perú restringen la contratación de personas en empresas de trabajo temporal, cuando se pretenda substituir por trabajadores que hayan declarado la huelga de sus labores en la empresa usuaria.
- Costa Rica no contempla la restricción de sustitución de trabajadores en caso de huelga en la empresa usuaria.
- Colombia y Chile restringen la contratación de personas, por una empresa de empleo temporal cuando las organizaciones pertenezcan a un mismo grupo o consorcio.
- Canadá, Brasil, Costa Rica y República Dominicana no imponen restricciones regulatorias para contratar personas con algún tipo de restricción por actividad económica.

9) Obligaciones de carácter laboral y de Seguridad Social para las empresas de trabajo temporal y para las empresas usuarias⁵²

⁵⁰ *Ibíd.* La pregunta 8 fue expuesta de la siguiente manera: *¿Existen supuestos o actividades económicas en los que la contratación de trabajadores mediante Empresas de Trabajo Temporal está prohibida?*

⁵¹ *Ibíd.*, 15.

⁵² *Ibíd.*, 10. La pregunta 9 fue expuesta de la siguiente manera: *¿Qué responsabilidades laborales y de Seguridad Social mantiene la Empresa de Trabajo Temporal respecto de los trabajadores cedidos a empresas usuarias? ¿Y la empresa usuaria?*

- En los países analizados de Europa, estipulan la responsabilidad directa a las empresas de trabajo temporal. Con excepción de Grecia e Italia, que sí establecen una responsabilidad subsidiaria.
- Alemania, España, Francia y Portugal agregan en su normativa que, en caso de insolvencia de la empresa de trabajo temporal en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, la empresa usuaria obtendrá la responsabilidad de forma subsidiaria.
- Canadá contempla que, en el caso de las obligaciones laborales, se atribuye a la empresa de empleo temporal, pero también podrá la empresa usuaria ser corresponsable de dichas obligaciones, cuando se trate de proteger los derechos de los trabajadores.
- Argentina, Brasil, Colombia, Perú y Uruguay reconocen la obligación del cumplimiento con las obligaciones laborales y de S. Social a la empresa de trabajo temporal, respecto de sus trabajadores.
- Chile contempla una responsabilidad subsidiaria entre ambas empresas (usuaria y la que otorga el empleo temporal).

10) Determinación de las condiciones laborales contratadas mediante empresas de trabajo temporal y cedidos a empresas usuarias⁵³

- El artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE⁵⁴ del 19 de noviembre de 2009 de la Unión Europea, reconoce la igualdad de trato, y el derecho a la obtención de las mismas condiciones laborales, como si hubiere sido contratado directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto de trabajo. Lo anterior con respecto a las condiciones de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- Reino Unido, se estipula que sí durante doce semanas el trabajador se encuentra en la misma posición para una misma empresa cliente, mediante uno o varios contratos de cesión laboral, se respetarán sus derechos laborales, con base en la Directiva 2008/104/CE.
- Chile, Costa Rica y República Dominicana no lo estipulan en su normativa u otra a fin (igualdad de trato).

Esas respuestas muestran una panorámica del reconocimiento y tratamiento que se le da a las relaciones laborales con base en el esquema de subcontratación, así como las responsabilidades, vínculos y consecuencias que derivan de su aprovechamiento. Sin embargo, uno de los grandes

⁵³ *Ibíd.* La pregunta 10 fue expuesta de la siguiente manera: *¿Cómo se determinan las condiciones laborales aplicables a los trabajadores contratados mediante Empresas de Trabajo Temporal y cedidos a empresas usuarias?*

⁵⁴ Parlamento Europeo y El Consejo de la Unión Europea, “Art. 5 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 19 de noviembre de 2008, relativo al trabajo de empresas de trabajo temporal”, *Diario Oficial de la Unión Europea*, <https://www.boe.es/doue/2008/327/L00009-00014.pdf> (Consultado el 23/08/2019). Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

mensajes del presente análisis es que se trata de un esquema reconocido y regulado en el cual se encuentran, entre otras, algunas buenas prácticas como las que a continuación se describen:

España⁵⁵

- Facilita a las empresas la organización de su estructura, asumiendo el total del proceso productivo o de forma parcial.
- La empresa principal puede transmitir parte su actividad, siempre y cuando sea suficientemente diferenciada.
- Las empresas utilizan este esquema como una estrategia para la mejora de los procesos de negocio por medio de la innovación y optimización de los flujos de trabajo.
- Permite mejorar frecuentemente los servicios ofertados, además de reducir sus costos de producción.
- Se incentiva la captación y retención del talento calificado.

Chile

- Su aprovechamiento no es ajeno a la protección a los derechos laborales y previsionales.
- Contempla a todas las personas involucradas en la subcontratación.
- Es un esquema a través del cual se beneficia a los trabajadores que se encuentran en el régimen de subcontratación.
- No hay limitaciones para utilizar el esquema de subcontratación.

Como se puede observar, esto que se ha identificado como buenas prácticas tiene mucha relación con el apartado de desventajas de la subcontratación y con el aprovechamiento y cumplimiento de estricto derecho, en lugar de aprovecharla para realizar prácticas evasivas de obligaciones patronales.

8. EL OUTSOURCING EN MÉXICO⁵⁶

Si bien, las personas no pueden desplazarse de manera libre, el capital sí. Por lo que las fuentes de empleo pueden colocarse en otro país y aprovechar mejores condiciones. Para los países

⁵⁵ AEC, “El outsourcing como palanca de crecimiento de las empresas”, AEC, (2008), <https://www.consultoras.org/documentos-e-informes-aec/outsourcing-como-palanca-crecimiento-empresas> (Consultado el 25/08/2019).

⁵⁶ Adecco, “Evolución de los servicios de tercerización de personal en México”, Adecco (blog), (2019), <https://blog.adecco.com.mx/evolucion-de-los-servicios-de-tercerizacion-de-personal-en-mexico> (Consultado el 27/08/2019).

subdesarrollados como México, que tiene, entre otros, retos en materia de generación de fuentes de empleo, son una oportunidad para recibir inversión extranjera y empleos industriales.⁵⁷

Como se describe más adelante (Capítulo X), de acuerdo con los Censos Económicos del Inegi, en 2013, en México, el 14% de la población ocupada (poco más de tres millones de trabajadores) fue contratada y proporcionada por una razón social distinta a la de su centro de trabajo. Es decir, fue empleada bajo el esquema de subcontratación.

8.1 EVOLUCIÓN DEL *OUTSOURCING* EN MÉXICO

La subcontratación no ha estado presente en México siempre. Las primeras apariciones de este esquema contractual fueron más bien de facto en la década de los setenta, pero se reconoció formalmente en la legislación 42 años después. A continuación se muestra una tabla con los principales momentos de su evolución.

Tabla 1. Evolución del *outsourcing* en México

AÑO	CONCEPTO
1970	Contratación de servicios básicos, como limpieza y vigilancia, entre otros. Incursionan empresas consultoras.
1994	Se negocia en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) la tercerización aplicada a procesos industriales como manufactura. Posteriormente permeó en sectores como el financiero, tecnológico y logístico.
2002	Se funda la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), institución que vigila que sus asociados cumplan con las leyes fiscales y laborales del país.
2009	Reforma el artículo 15 A y el segundo párrafo del artículo 75 de la Ley del Seguro Social.
2012	Se reconoce a la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo.
2013	Aumento en el desarrollo de actividades relacionadas con capital humano, procesos fiscales, Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), procesos de negocios, administración y control de proyectos, así como auditoría interna y seguridad en TIC.
2016	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la AMECH, junto con otros, trabajan en la definición de la Norma Oficial Mexicana para el <i>outsourcing</i> , que busca

⁵⁷ *Ibid.*

AÑO	CONCEPTO
	que las empresas de subcontratación cumplan en su totalidad con sus obligaciones patronales, fiscales, de seguridad social, vivienda y ahorro para el retiro, principalmente.
2017	El Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) trabajan para prevenir malas prácticas en el ejercicio de la figura del <i>outsourcing</i> (Resolución de la Miscelánea Fiscal 2017).

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de Adecco, Evolución de los servicios de tercerización de personal en México.

8.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como se señaló en el primer apartado, a partir del cual se hizo una delimitación conceptual, el *outsourcing* se regula formalmente en la legislación mexicana a partir de 2012⁵⁸ a través de la figura de subcontratación y los artículos que a continuación se mencionan, describen los elementos que hacen referencia a la vinculación de un contratista en favor de un contratante, para que desarrolle actividades complementarias a las de sus actividades principales.

Artículo 15-A⁵⁹

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.

A su vez, detalla que 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.

⁵⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, "Art. 15-A de la Ley Federal del Trabajo (Última reforma publicada en el DOF el 02/07/2019), http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf (Consultado el 30/08/2019).

⁵⁹ *Ibid*, Art. 15-A.

Artículo 15-B⁶⁰

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-C⁶¹

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-D⁶²

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.

A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D, misma que se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización (Art. 1004-C).⁶³

8.3 REFORMAS FISCALES 2018⁶⁴

A partir de lo que contiene la legislación laboral descrita en el apartado anterior, se crearon las Reglas del Servicio de Administración Tributaria relativas al aplicativo de subcontratación que afinan, de la mano de la regulación fiscal, el cumplimiento y uso adecuado de este esquema laboral. Se trata de las normas para generar y utilizar toda la información que se debe reportar. Son aplicables a partir del 7 de febrero de 2018.

Para que se pueda dar cumplimiento con las obligaciones en materia del Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Impuesto al Valor Agregado (IVA), tratándose de subcontratación, se hará mediante el

⁶⁰ *Ibíd*, Art. 15-B.

⁶¹ *Ibíd*, Art. 15-C.

⁶² *Ibíd*, Art. 15-D.

⁶³ *Ibíd*, Art. 1004-C.

⁶⁴ DOF, "Primera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018 y sus Anexos 1-A y 23." DOF, (2018), http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5521157&fecha=30/04/2018 (Consultado el 30/09/2019).

aplicativo denominado “Autorización del contratista para la consulta del Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) y declaraciones”, visible en el portal del SAT.⁶⁵

Se considerará que el contratista recurre a este esquema cuando realiza al menos una autorización y, una vez ejercida, esta deberá:

- Emitir el CFDI de nómina, utilizando el complemento de nómina versión 1.2. y quedará relevado de proporcionar la información del elemento de “Subcontratación”.
- Utilizar el aplicativo en todos los contratos de subcontratación que celebre en el ejercicio de que se trate, con el mismo contratante.

Asimismo, se puede aplicar respecto de la prestación de servicios, a través de los cuales se ponga a disposición del contratante o de una parte relacionada de este, personal que desempeñe sus funciones principalmente en las instalaciones del contratante o una parte. Lo anterior, estén o no bajo la dirección o dependencia del contratante, que no sean consideradas como subcontratación en términos del artículo 15-A de la LFT, siempre que quien pague la nómina sea el contratista (regla 3.3.1.45.).

a) Autorización para el contratante

Para que el contratista autorice a los contratantes deberá seguir el procedimiento previsto en la regla 3.3.1.49 que a continuación se menciona:

- Ingresar al aplicativo y capturar la información que solicite el sistema.
- Facultar a dichos sujetos para corroborar haber emitido los CFDI respectivos, haber efectuado las declaraciones correspondientes y el pago de las cuotas obrero patronales, y firmar el trámite con su e.firma.
- Los datos de los trabajadores objeto del contrato que participan en el servicio de subcontratación laboral, se hará en términos de la ficha de trámite 135/ISR “Reporte de datos de los trabajadores objeto del contrato que participan en el servicio de subcontratación laboral”, contenida en el Anexo 1-A.

b) Consulta por el contratante

El contratante, para consultar el cumplimiento de las obligaciones del contratista, deberá:⁶⁶

- Ingresar al aplicativo “Consulta por el contratante de CFDI y declaraciones” disponible en el buzón tributario, a partir del día 27 del siguiente mes que se requiera examinar. A partir de ello, deberá:
 - Seleccionar el período y ejercicio de la información que desea observar.

⁶⁵ Página principal, “Servicio de Administración Tributaria (SAT)”, <https://www.sat.gob.mx/home> (Consultado el 30/09/2019).

⁶⁶ Regla 3.1.50.

- Identificar los CFDI con los que se realizó el pago de los servicios de subcontratación y confirmar el importe del IVA pagado, así como la fecha de pago.
- Verificar y validar que el nombre y el número de trabajadores por los que recibió la autorización coincida con el contrato.
- Obtener el acuse respectivo con su *firma*, y conservarlo como parte de su contabilidad, y
- Establecer como requisito para la procedencia del acreditamiento del IVA trasladado por servicios de subcontratación laboral, la obligación del contratante de obtener del contratista copia simple de la declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto que éste le trasladó y de la información reportada al SAT, así como que el contratista presente mensualmente información al SAT en la que desglose el IVA que trasladó a sus clientes y el que pagó en la declaración mensual respectiva.

Asimismo, se contemplan supuestos en los cuales, si el contratista encuadra en inconsistencias, el contratante verificará esa situación con el contratista, pudiendo solicitarle solventarlas, en atención a lo dado a conocer en el sitio electrónico del SAT.

c) Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI de nómina 1.2)

A partir del primero de enero de 2017 los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) de pago de nómina que deben emitir los patrones a sus empleados, deberán contener más información y más detallada. Esta nueva información que se adhiere a los comprobantes es entre otros datos la siguiente:

- RFC de la persona quien subcontrata.
- Mencionar si el trabajador se encuentra en un esquema de subcontratación, y
- Porcentaje de la prestación del servicio del empleado.

d) Se declararán en los trimestres que dé origen los siguientes supuestos

- De las partes que intervienen en el contrato mediante el Formato PS-1.
- Cuando exista modificación sustancial al contrato entre el prestador de servicios y el beneficiario.

La información se puede presentar personalmente ante la Subdelegación del IMSS correspondiente cuando se carezca de registro patronal, o mediante el portal IDSE⁶⁷ con el certificado digital que proporciona el Instituto.

e) Procedimiento de la declaración de los Contratos

⁶⁷ Portal IDSE, “Bienvenido a IMSS desde su empresa”, IMSS, <https://idse.imss.gob.mx/imss/> (Consultado el 30/09/2019).

La información trimestral a presentar por el proveedor y/o el beneficiario es la siguiente:

- Nombre, denominación o razón social.
- Clase de persona moral de quien se trate.
- Objeto social.
- Domicilio social y fiscal para efectos de contrato.
- Registro Federal de Contribuyentes, Registro Patronal IMSS.
- Datos de Acta Constitutiva (escritura pública, fecha, notario, etc.).
- Objeto del acuerdo de voluntades.
- Periodo de vigencia.
- Perfiles.
- Puestos o Categorías (operativos, administrativos o profesionales), y
- Número estimado mensual de trabajadores.

f) Datos adicionales a presentar trimestralmente y por una sola vez (cada que se celebre un contrato)

- Monto estimado mensual de la nómina de los trabajadores puestos a disposición del beneficiario.
- Domicilios de donde se presten los servicios.
- Señalar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación.
- Incidencias, y
- Autorizaciones permanentes (para que los trabajadores reciban atención médica en clínicas foráneas).

g) Requisitos de información para realizar dichas declaraciones trimestrales:

- Alta ante el IMSS y cambios de domicilio.
- Alta ante el SAT y cambios de domicilio.
- RFC del Beneficiario.
- Domicilio del Beneficiario.
- Acta Constitutiva.
- Contrato o acuerdo de voluntades.
- Relación de trabajadores por categorías, y
- Nóminas mensuales, quincenales y semanales.

9. EL ESTIGMA DEL *OUTSOURCING* EN MÉXICO

El catálogo de tipos de empresas que ofrecen *outsourcing* actualmente es para los rubros de:⁶⁸

Figura 1. Catálogo de empresas que ofrecen servicio de subcontratación

Mantenimiento	Manejo de residuos	Administración de personal	Informática / Tecnología	Almacenaje
Distribución	Transporte	Capacitación	Jurídicos, Legales	Vigilancia
Limpieza	Archivo de información	Relaciones públicas	Logística	Empaque

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la AMECH.

El catálogo es variado y sin entrar al detalle de cada uno de dichos rubros, en 2016 la consultora Staffing Industry Analysts⁶⁹ realizó un estudio en el que detalla que 900 empresas en México ofrecen este tipo de servicios. De ellas, solamente 337 estarían registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), de las cuales a su vez sólo 100 están dadas de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Pero el dato más alarmante es que solamente 40 pagan impuestos.⁷⁰

Lo anterior, es un reflejo del estigma que actualmente enfrentan las empresas que prestan servicios de *outsourcing* a pesar de que atiendan todas las obligaciones que ordena la normatividad que las regula, ya que si bien muchas se dedica a dicha actividad, lo hacen aparentemente al margen de la ley y este tipo de situaciones han contribuido a que actualmente se plantee en el Congreso de la Unión que el *outsourcing* es un problema en sí y no la presencia de problemas derivados del incumplimiento de la ley.

Al respecto, la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), utiliza el concepto de “empresa simuladora” para aquellas que efectúan malas prácticas con sus empleados. Es decir,

⁶⁸ Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, Análisis para la Mejora Regulatoria de la Subcontratación. Presentación ante el Senado de la República LXIV Legislatura el 25 de julio de 2019. (2019), Presentación de Power Point.

⁶⁹ Empresa fundada en 1989, es el asesor global en soluciones de personal y mano de obra. Su investigación cubre todas las categorías de trabajo empleado y no empleado, incluyendo personal temporal, contratación independiente y otros tipos de trabajo contingente, <http://staffingindustry.com/>

⁷⁰ Jorge Montiel, “Las mejores empresas de Outsourcing en México”, *Profesionistas.org.mx* (blog), (2019), <https://profesionistas.org.mx/las-mejores-empresas-de-outsourcing-en-mexico/> (Consultado el 30/08/2019).

aquellas que evaden el pago de impuestos y contribuciones como ISR, IVA, aportaciones de seguridad social, Infonavit, Afores, etc.⁷¹

La forma más común que ocupan las empresas simuladoras se da cuando contratan a personas bajo el régimen fiscal de honorarios o dan de alta a un trabajador ante el IMSS, para darlo de baja al poco tiempo y activar la “conservación de derechos” para no pagar las cuotas obrero-patronales una tercera parte del año. Incluso para reportar que un trabajador gana un sueldo menor, casi al mínimo, cuando no es su salario real.⁷²

México se ha visto beneficiado del aprovechamiento del *outsourcing* a nivel mundial, lo que ha permitido generar fuentes de empleo. Sin embargo, la evidencia documentada por Staffing Industry Analysts muestra cómo es que muchas empresas aprovechan el *outsourcing* para generar esquemas evasores de obligaciones frente a los trabajadores, que hoy han motivado poner en la mesa de discusión iniciativas que proponen eliminar por completo la posibilidad de aprovechar el *outsourcing* en México.⁷³

Para entender la razón del estigma que actualmente enfrenta el *outsourcing* en México, primero es importante reconocer que la legislación mexicana no se encuentra aislada de lo que se discute en el mundo y muestra de ello es lo que se ha documentado con motivo del análisis publicado por la revista electrónica IUS LABOR de la Universitat Pompeu Fabra, las ventajas y las buenas prácticas. Es decir, antes de cualquier planteamiento encaminado a eliminar el *outsourcing* en México por ser nocivo, se debe atender a lo siguiente:

- Se reconoce en ley, no es ilegal.
- Tiene limitaciones para evitar su abuso con la finalidad de evadir obligaciones y ahí está el reto de su implementación.
- Contempla un esquema de responsabilidades y sanciones para quienes incumplan la ley.
- Las empresas proveedoras y contratantes deben cumplir cabalmente con los requisitos formales para realizar su objeto.
- La contratista debe cumplir con todas las obligaciones laborales, de salud y medio ambiente que tenga frente a los trabajadores, y
- La contratante debe verificar que la contratista cumple con sus obligaciones.

El reto que enfrenta el *outsourcing* está fuera de cualquier consideración que pretenda su eliminación y más bien, se debe mirar a la funcionalidad del marco normativo que lo regula y de la eficacia de los mecanismos de control que existen para evitar discrecionalidad, abusos o prácticas evasivas.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid.*

⁷³ Jaime Obrajero, “Presenta PT iniciativa para eliminar el outsourcing”, *W Radio*, (2019), http://wradio.com.mx/radio/2019/09/14/nacional/1568423591_457971.html (Consultado el 27/09/2019).

10. ESTADÍSTICAS SOBRE LA TERCERIZACIÓN DE PERSONAL EN MÉXICO

El propósito de esta sección es aportar información relevante que permita dimensionar los niveles y tendencias de las prácticas de subcontratación a nivel regional y por actividad económica en México.

10.1 DEFICIENCIAS ESTADÍSTICAS

Como parte del proceso de elaboración de este documento se revisaron múltiples fuentes de información oficial con el propósito de conocer distintos aspectos relacionados con las prácticas de subcontratación en México. No obstante, la información estadística disponible en fuentes oficiales al momento de elaborar este estudio es limitada, lo cual determinó la perspectiva y alcance de este apartado.

La edición más reciente de los Censos Económicos elaborados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), principal fuente oficial que permite conocer información acerca del personal ocupado en México que no depende de la razón social para la cual trabaja (personal subcontratado), corresponde al año censal 2014 y fue elaborado con datos de 2013. **La difusión por parte del Inegi de los resultados preliminares de los Censos Económicos 2019 está prevista para el 10 de diciembre de 2019⁷⁴ y la de los resultados definitivos hacia julio de 2020.**

Además, los Censos Económicos proveen información acotada a la perspectiva de las unidades económicas que hacen uso servicios de subcontratación, por lo que no existe información oficial que permita analizar las condiciones laborales (remuneraciones, prestaciones, jornada laboral, entre otras) de los trabajadores que son empleados bajo este esquema.

Para hacer frente a estas limitaciones de información, el **Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)** aplicó encuestas semiestructuradas (ver capítulo XI) a gerentes y directivos de recursos humanos de 44 empresas que proveen (10) o contratan (34) servicios de *outsourcing*. Mediante estas encuestas se busca complementar la información estadística disponible en fuentes oficiales, así como obtener información actualizada sobre el sector.

10.2 LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL EN MÉXICO

Las prácticas de subcontratación de personal son una tendencia a nivel mundial. De acuerdo con la Confederación Mundial del Empleo (WEC por sus siglas en inglés), los servicios profesionales de negocios, que incluyen los servicios de reclutamiento y empleo de personal, son reconocidos como “uno de los principales creadores de empleo en el futuro”.⁷⁵ Esto se debe al hecho de que las empresas tienden a subcontratar cada vez más sus actividades no esenciales a proveedores de servicios especializados y profesionales. Solo en 2017, las agencias proveedoras de servicios de empleo registraron ingresos globales por 457 mil millones de euros. Además, el número de

⁷⁴ Inegi, “Calendario de difusión de información estadística y geográfica y de interés nacional del Inegi. Segundo semestre de 2019”, 2019, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/doc/cal_2019_2do_sem.pdf

⁷⁵ WEC, *The Future of Work. White Paper from the Employment Industry* (Brussels: WEC, 2016), 27, https://www.wecglobal.org/uploads/2019/07/2016_WEC_Future-of-Work.pdf

empresas que proveen estos servicios se incrementó 16% al alcanzar 164 mil 708 agencias de empleo.⁷⁶

México no es la excepción. Como se describe en la siguiente subsección, nuestro país no es ajeno a nuevas formas de organización productiva, tales como la subcontratación de personal, que han modificado la dinámica bajo la cual funciona el mercado laboral.

Los servicios de subcontratación están presentes, en mayor o menor medida, en todos los sectores en los que se clasifica la actividad económica nacional de conformidad con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)⁷⁷, así como en todas las entidades federativas y en la mayoría (mil 363 de 2 mil 456) de los municipios del país. Además, presentan una tendencia de crecimiento muy importante a lo largo del periodo analizado.

10.2.1 Empresas proveedoras de servicios de outsourcing

De acuerdo con el Inegi,⁷⁸ en 2013 en el país existían mil 941 unidades económicas dedicadas a proporcionar personal vía *outsourcing*, de las cuales el 78% (mil 511) era para el suministro de personal permanente y el 22% (430) correspondía a agencias de empleo temporal. Ese año, dichas empresas emplearon a 892 mil 718 trabajadores.

Estas cifras contrastan con las observadas una década atrás, cuando el número de empresas proveedoras de servicios de subcontratación y el personal contratado por éstas era del 20% (mil 624 unidades económicas) y un 147% (347 mil 126 trabajadores) menor.

10.2.2 Empresas contratantes de servicios de outsourcing

De acuerdo con los Censos Económicos del Inegi,⁷⁹ en 2013 (último año para el que se dispone de información) en México existían 4 millones 231 mil unidades económicas, las cuales emplearon a 21 millones 576 mil personas.⁸⁰ Del personal ocupado total captado por los Censos Económicos en ese año, el 14% (poco más de 3 millones de trabajadores de los cuales el 63% eran hombres y el 37%

⁷⁶ WEC, *Economic Report 2019* (Brussels: WEC, 2019), https://wecglobal.org/uploads/2019/08/2019_WEC_Economic-Report-edited.pdf

⁷⁷ Inegi, *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, SCIAN 2013* (México: Inegi, 2013), http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/clasificadores/SCIAN/SCIAN_2013/702825051693.pdf

⁷⁸ De acuerdo con el Inegi, las empresas que proporcionan este tipo de personal a las empresas productoras son consideradas por el SCIAN dentro del sector 56, Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y desechos, y servicios de remediación, específicamente en las clases de actividad: 561320 Agencias de empleo temporal y 561330 Suministro de personal permanente. Dentro de este tipo de empresas no se incluyen Agencias de colocación (561310) de personal.

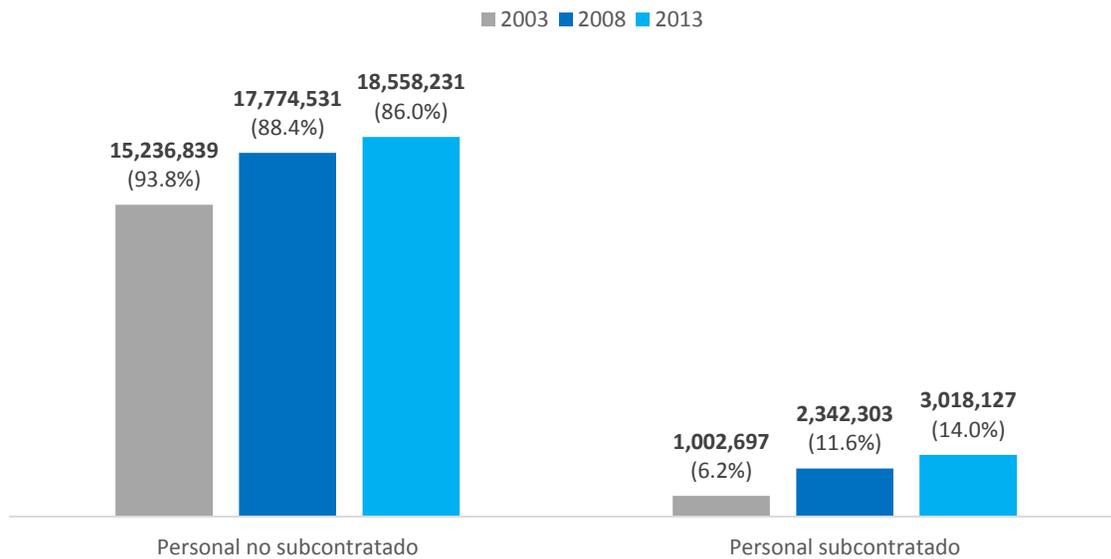
⁷⁹ Inegi, *Censos Económicos 2014. Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing* (México: Inegi, 2016), http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825083458.pdf (Consultado el 31/08/2019).

⁸⁰ Es importante señalar que esta cifra difiere significativamente de aquella reportada en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi. De acuerdo con la ENOE, el promedio de la población ocupada durante 2013 fue de 49.2 millones de persona. La población reportada en los Censos Económicos no considera a los empleados ocupados en la administración pública.

mujeres) fue contratado y proporcionado por una razón social distinta a la de su centro de trabajo. Es decir, que fue empleado bajo el esquema de subcontratación.⁸¹

Esta proporción es considerablemente mayor a la observada 10 años antes. En el transcurso de una década (entre 2003 y 2013) el porcentaje de personal ocupado total suministrado por una razón social distinta a la que laboraron pasó del 6% al 14%, lo que nos indica que la práctica de subcontratación ha ido en aumento en los últimos años.

Gráfica 1. Personal subcontratado y no subcontratado en números absolutos y como porcentaje del personal ocupado total (2003, 2008 y 2013)

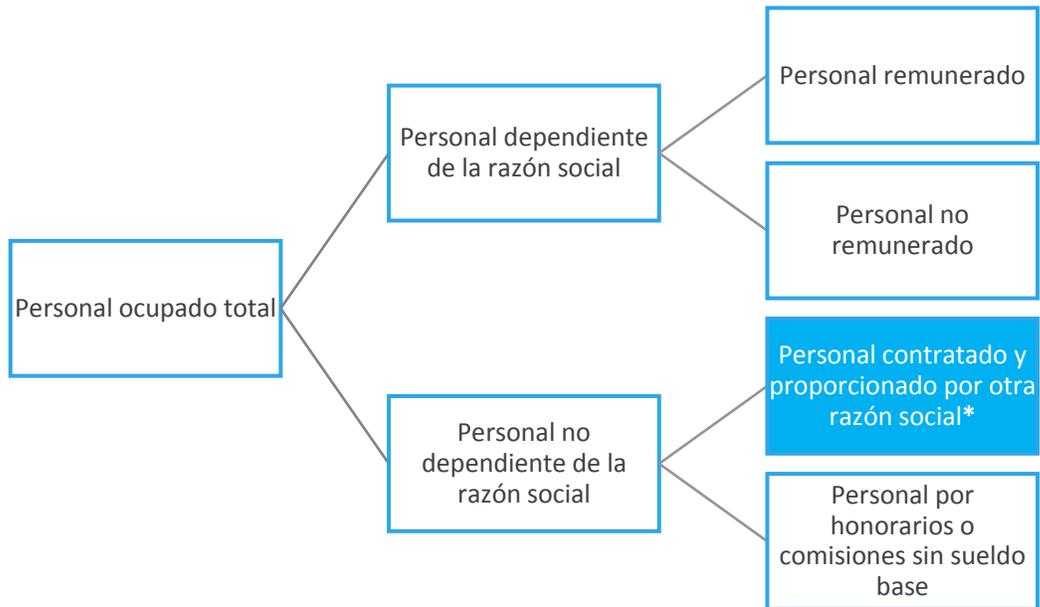


Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Censos Económicos (varios años).

Además, de las cuatro categorías en las que se clasifica al personal ocupado (Figura 2), el personal contratado y proporcionado por otra razón social (personal subcontratado) fue el que presentó el mayor crecimiento: entre 2003 y 2013 creció 201% al pasar de 1 a 3 millones de trabajadores. En cambio, durante dicho periodo el personal remunerado, no remunerado, y por honorarios o comisiones sin sueldo base, creció un 16%, un 35% y un 45%, respectivamente.

⁸¹ Para fines de este estudio se considera como personal subcontratado a los trabajadores contratados y proporcionados por una razón social distinta a la de la empresa en que laboran (personas que trabajaron para la unidad económica, pero dependían contractualmente de otra razón social). Es importante señalar que esta categoría de personal excluye, de acuerdo con la metodología empleada por el Inegi, al personal que trabajó en la unidad económica por la contratación de servicios de vigilancia, mantenimiento, limpieza, jardinería, entre otros, así como al personal por honorarios o comisiones sin sueldo base.

Figura 2. Clasificación del personal ocupado total de acuerdo con el Inegi



**Personal subcontratado.*

Fuente: Adaptado por el IMCO con datos del Inegi, Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas, 2016.

10.2.3 Prácticas de subcontratación por sector económico

La actividad de las unidades económicas en México que es capturada por los Censos Económicos se clasifica, para fines estadísticos y de análisis, en 19 sectores económicos.⁸² Como se puede observar en la Gráfica 2, en 2013 al menos una unidad económica perteneciente a cada uno de dichos sectores contrató servicios de suministro de personal. Los sectores de Servicios Financieros y de Seguros, y de Corporativos⁸³ emplearon a más de una tercera parte de su personal bajo esta modalidad con 34.3% y 34.0%, respectivamente. Le siguieron los sectores correspondientes a Servicios de información masiva (27.9%), Minería (26.5%) y Comercio al por mayor (23.0%). En cambio, los sectores de Servicios educativos (2.6%), Otros servicios excepto gobierno (1.5%) y Electricidad, agua y gas (1.4%), registraron la menor proporción de trabajadores subcontratados.

En el Anexo 1 se presenta la proporción del personal ocupado que fue suministrado por otra razón social por sector económico en 2003, 2008 y 2013.

⁸² De acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2013).

⁸³ Las unidades económicas que se clasifican en este sector pueden ser identificadas como grupos empresariales, conglomerados, sociedades de control, tenedoras de acciones y/o holdings.

Gráfica 2. Personal suministrado por otra razón social como porcentaje del personal ocupado total por sector económico en 2013



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Censos Económicos 2014.

En términos de los recursos pagados por las unidades económicas analizadas a otras razones sociales por el servicio de suministro de personal para el desempeño de actividades productivas y de apoyo,⁸⁴ estos se incrementaron de forma considerable en los últimos años. Mientras que en 2003 los pagos por este servicio fueron de 102 mil 925 millones de pesos (mdp), en 2013 éstos ascendieron a 410 mil 211 mdp, es decir, crecieron 164% en términos reales en el transcurso de una década.

Aunque estos pagos representaron apenas 3% del total de gastos realizados por las unidades económicas en su conjunto en ese año, al analizar los pagos realizados por sector de actividad económica podemos identificar el grado de penetración de estos servicios. Destacan tres sectores en los que las unidades económicas dedicaron una proporción relativamente importante de sus recursos a la subcontratación de personal: servicios de esparcimiento culturales y deportivos (14.2%), hoteles y restaurantes (10.3%), y servicios profesionales, científicos y técnicos (10.2%).

10.2.4 Prácticas de subcontratación en las entidades federativas

La subcontratación de personal es una práctica sumamente extendida a nivel nacional. Las entidades federativas en las que se contrató la mayor proporción del personal ocupado por medio de estos esquemas en 2013 (Figura 3) fueron Quintana Roo (33%), Baja California Sur (23%) y la Ciudad de México (19%). Estas entidades tienen una participación relativamente importante de los

⁸⁴ Se excluyen los pagos por la contratación de servicios de vigilancia, intendencia, limpieza, jardinería, entre otros.

sectores mencionados anteriormente, por lo que hace sentido que se encuentren en estas posiciones. Por el contrario, los estados en los que se contrató menos personal bajo esta modalidad fueron Oaxaca (5%), Chiapas (7%) y Guerrero (7%).

Figura 3. Personal suministrado por otra razón social como porcentaje del personal ocupado total por entidad federativa en 2013



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Censos Económicos 2014.

En el Anexo 2 se presenta la proporción del personal ocupado que fue suministrado por otra razón social por entidad federativa en 2003, 2008 y 2013.

11. ENCUESTAS A EMPRESAS. PRINCIPALES HALLAZGOS

Como se señaló en la sección X.1, para hacer frente a las limitaciones de la información disponible en fuentes oficiales acerca del *outsourcing* en México, el IMCO levantó encuestas semiestructuradas entre gerentes y directivos de recursos humanos de empresas que proveen y contratan servicios de tercerización de personal durante los meses de septiembre y octubre de 2019 (el catálogo completo de preguntas realizadas se encuentra en los Anexos 4 y 5). En las siguientes dos secciones (XI.1 y XI.2) se presentan los hallazgos más relevantes.

11.1 Encuestas a empresas proveedoras de servicios de subcontratación

La encuesta se aplicó a 10 empresas proveedoras de servicios de subcontratación. Estos fueron los principales hallazgos:

- **Temporalidad:** Las empresas proveedoras han suministrado personal a otras en promedio desde hace 23 años.
- **Personal:** En promedio, el 3.5% del personal contratado pertenece al staff interno, mientras que el otro 96.5% fue suministrado a otra empresa.

- **Sector de actividad:** El 75% de las empresas proveedoras proporcionaron personal al sector de servicios financieros y seguro, 63% para comercio al por mayor, 38% proveen personal para servicios profesionales y técnicos, 25% suministran empleados a las industrias manufactureras y 13% atienden a empresas de comercio al por menor⁸⁵.
- **Duración de búsqueda de empleados tercerizados:** De acuerdo a las encuestas un trabajador tarda entre 3 y 6 meses en encontrar un nuevo empleo.
- **Prestaciones laborales:** El 100% de las empresas reportaron proporcionar a todos sus empleados prestaciones conforme a las de la ley, además el 50% otorgan beneficios extras como vales de despensa, bonos por puntualidad y/o asistencia, seguros de vida y ayudas de transporte.
- **Capacitación:** La mitad de las empresas encuestadas proporcionan capacitación a su personal. Estas capacitaciones van desde una inducción hasta desarrollo de competencias y habilidades, liderazgo, inteligencia emocional e idiomas.
- **Retos de la subcontratación:** Las empresas proveedoras identificaron retos al subcontratar personal a otra empresa. Entre ellos destacan:
 - Los empleados tercerizados no suelen sentirse parte ni de la empresa de subcontratación, ni de la organización en la que laboran. Esto los lleva a tener incertidumbre y confusión sobre quién es su patrón.
 - Competencia desleal, las empresas de *outsourcing* constantemente tienen que competir con empresas que no cumplen todos los requisitos administrativos y fiscales.
 - Desconfianza en el sector, tanto las autoridades, los clientes, así como los empleados tiene una imagen negativa de la subcontratación, debido a la falta de información. Esto ha generado estigmas sobre la provisión de los servicios de subcontratación.
 - Cumplir con todos los requisitos fiscales y administrativos genera costos adicionales a las empresas de subcontratación.

11.2 Encuestas a empresas contratantes de servicios de subcontratación

La encuesta se aplicó a 34 empresas contratantes de servicios de subcontratación. Estos fueron los principales hallazgos:

- **Temporalidad:** En promedio las empresas analizadas han contratado servicios de tercerización durante 6.8 años. Más de la mitad (59%) de las empresas contrataron servicios de *outsourcing* a partir de 2013.

⁸⁵ La suma de los porcentajes es mayor a 100 debido a que una empresa puede proveer personal a más de un sector.

- **Personal subcontratado:** En promedio, el 49% del personal empleado total fue suministrado vía *outsourcing*.
- **Sector de actividad:** Las empresas encuestadas participan principalmente en los sectores de Industrias manufactureras (22%), Servicios profesionales, científicos y técnicos (19%), Otros servicios excepto actividades gubernamentales (11%), Comercio al por mayor (11%), Comercio al por menor (11%), Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (8%), Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (6%), Información en medios masivos (3%), Transportes, correos y almacenamiento (3%), Corporativos (3%) y Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación (3%).
- **Puestos subcontratados:** Los puestos subcontratados con mayor frecuencia son auxiliares administrativos, auxiliares contables, personal para atención al cliente y promotores.
- **Duración en el puesto:** En promedio, la duración en el puesto del personal subcontratado fue de 12.7 meses.
- **Prestaciones laborales:** De acuerdo con las empresas contratantes, todos los empleados subcontratados recibieron sus prestaciones de ley. Además, la mayoría (82%) de las empresas encuestadas aseguraron contar con mecanismos (auditorías y envío de comprobantes de pago de impuestos y de cuotas obrero patronales, así como opiniones de cumplimiento del SAT, IMSS e Infonavit) para validar que los trabajadores contratados vía *outsourcing* cuenten con todas las prestaciones de ley.
- **Beneficios del *outsourcing*:** La mayoría de las empresas encuestadas reconoció la existencia de beneficios asociados a la subcontratación de una parte de su personal. Entre los principales beneficios se encuentran:
 - Reducción de costos operativos y carga administrativa vinculada al reclutamiento, selección y capacitación del personal, al manejo de la nómina, alta y baja de empleados, entre otras.
 - Flexibilidad y velocidad de respuesta ante la variabilidad de la demanda de los clientes.
 - Al subcontratar actividades secundarias en la operación de la empresa, ésta puede enfocarse en actividades que generan una mayor rentabilidad (*core business*).

12. IMCO PROPONE

Se han observado diversos retos entre los cuales están definir el alcance conceptual del *outsourcing* o subcontratación, así como poner en la mesa del análisis si es que México está en un canal de discusión adecuado. Entender la parte del deber ser que ya de si hoy es un reto para que el legislador plantee adecuadamente alguna reforma sin estigmatizar una figura que no se sabe bien a bien cómo opera en México, ha sido relativamente sencillo a partir de los recursos normativos y teóricos disponibles. Sin embargo, dado que la evidencia hace la diferencia para emitir cualquier recomendación de política pública, el entendimiento de ese sector será imposible si no se cuenta

con información que describa cómo opera y cómo se monitorea el cumplimiento de su regulación. Ante ello, el **IMCO** propone lo siguiente:

- **Generar información:** Tomando en cuenta que en 2013 el 14% de la población ocupada en el país fue empleada vía *outsourcing*, es importante disponer de información estadística oficial sobre este sector de la población. Por ello se propone incorporar en los cuestionarios básico y ampliado de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi una pregunta que permita identificar a los trabajadores contratados y proporcionados por una razón social distinta a la empresa en que laboran. De esta forma será posible conocer y analizar las características ocupacionales (remuneraciones, prestaciones, duración de la jornada laboral, entre otras) y sociodemográficas (edad, sexo, escolaridad, etc.) de los trabajadores que participan en el mercado laboral en México bajo el esquema de subcontratación.
- **Crear un registro:** De empresas de subcontratación análogo al registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) denominado “Registro central de agencias de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro con constancia de autorización de funcionamiento y registro otorgada”⁸⁶ en el que se difunda qué empresas proveedoras de servicios de *outsourcing* cumplen con todos los requerimientos legales para ofrecer estos servicios. Esto permitirá resolver problemas de falta de monitoreo y control en el sector. Asimismo, cualquier empresa que quiera contratar servicios de subcontratación de personal tendrá la certeza de realizar la contratación con empresas que cumplen sus obligaciones legales.
- **Certificación:** Establecer un mecanismo de certificación que valide el cabal cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y demás normas aplicables. Esto permitirá atender uno de los pendientes y retos más importantes que enfrenta la subcontratación en México: monitorear su correcto aprovechamiento y evitar abusos para evadir obligaciones. Como se vio en el análisis, el reto no está en legislar ni quitar o poner figuras legales, sino en desarrollar mecanismos que permitan monitorear la eficacia de la norma.

Con el apoyo de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano. Agradecemos los datos que nos compartió AMECH sobre sus asociados y su ayuda aplicando entrevistas, con el formato diseñado por IMCO, a empresas del sector.

⁸⁶ STPS, “Registro central de agencias de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro”, (2019), <https://www.gob.mx/stps/documentos/registro-central-de-agencias-de-colocacion-de-trabajadores-con-y-sin-fines-de-lucro-con-constancia-de-autorizacion-de-funcionamiento-y-registro-otorgada>

13. BIBLIOGRAFÍA

- Adecco. “Evolución de los servicios de tercerización de personal en México”. *Adecco* (blog), (2019). <https://blog.adecco.com.mx/evolucion-de-los-servicios-de-tercerizacion-de-personal-en-mexico> (Consultado el 27/08/2019).
- Almanza, Maricela y Emigdio Archundia. *El Outsourcing y la Planeación Fiscal en México*. México: Eumed.net, 2015. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/#indice>
- Argudo, Cristina. “Qué es Outsourcing”. *Emprendepyme*, (2017). https://www.emprendepyme.net/que-es-outsourcing.html?utm_source=economiasimple.net&utm_medium=Network&utm_campaign=post_link (Consultado el 31/08/2019).
- Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), “El outsourcing como palanca de crecimiento de las empresas”, *AEC*, (2008), <https://www.consultoras.org/documentos-e-informes-aec/outsourcing-como-palanca-crecimiento-empresas> (Consultado el 25/08/2019).
- Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH). “Tercerización formal”. Tercerización. <https://www.amech.com.mx/tercerizacion-formal/> (Consultado el 31/08/2019).
- . “Beneficios de la tercerización”. Tercerización. <https://www.amech.com.mx/tercerizacion-formal/> (Consultado el 31/08/2019).
- . “¿Qué es la tercerización?”. Tercerización. <https://www.amech.com.mx/tercerizacion-formal/> (Consultado el 31/08/2019).
- . “Análisis para la Mejora Regulatoria de la Subcontratación”. Presentación ante el Senado de la República LXIV Legislatura el 25 de julio de 2019. (2019). Presentación de Power Point. (Consultado el 31/08/2019).
- Bensusán, Graciela. “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?” *Propuestas de una reforma laboral democrática*. México. Grupo parlamentario del PRD en la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. UNAN. 2007.
- Bolaños, Luis Eusebio. “Efectos del Outsourcing en la economía de México y del Mundo”. *Gestiopolis*, (2019). <https://profesionistas.org.mx/las-mejores-empresas-de-outsourcing-en-mexico/> (Consultado el 30/08/2019).
- Bronstein, Arturo. “La subcontratación laboral”. Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico multidisciplinario para Centroamérica, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana. Ponencia presentada en el Seminario Internacional sobre el Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio. República Dominicana. 1999.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, “Art. 15-A de la Ley Federal del Trabajo (Última reforma publicada en el DOF el 02/07/2019)”, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf (Consultado el 30/08/2019).

Consejo de las Comunidades Europeas. “La Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001, establece directrices sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad”. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, (2001). <https://www.boe.es/doue/2001/082/L00016-00020.pdf> (Consultado el 25/08/2019).

Diario Oficial de la Federación (DOF). “Primera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018 y sus Anexos 1-A y 23.” *Diario Oficial de la Federación*, (2018). http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5521157&fecha=30/04/2018 (Consultado el 30/09/2019).

Echeverría, Magdalena. “Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral”. *Colección ideas* 4, no. 29, (2003).

Edenred. “Cómo evaluar la tercerización en la administración de recursos humanos”. *Edenred*, (2016). <https://blog.edenred.mx/outsourcing-administracion-recursos-humanos-gastos-de-nomina> (Consultado el 30/08/2019).

Fernández Arribas, Damián. “Gestión de Recursos Humanos y Medidas de Flexibilidad Laboral Interna”. Trabajo fin de grado, Universidad de Valladolid (España), s/f. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1851/TFG-Ljsessionid=7A22238BE9B2C3C9CDF47AD2FFD03885?sequence=1>

Grossman, Gene M. & Helpman, Elhanan. Outsourcing in a Global Economy. National Bureau of Economic Research (NBER). *Working Paper no. w8728*. 2002.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). “Bienvenido a IMSS desde su empresa”. Portal IDSE. <https://idse.imss.gob.mx/imss/> (Consultado el 30/09/2019).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Datos, “Censos Económicos 2014”, Inegi, <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/> (Consultado el 30/08/2019).

—. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#>

—. *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2013)*. México: Inegi, 2013. http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/clasificadores/SCIAN/SCIAN_2013/702825051693.pdf

—. “Calendario de difusión de información estadística y geográfica y de interés nacional del Inegi. Segundo semestre de 2019”. 2019. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/doc/cal_2019_2do_sem.pdf

- . Censos Económicos 2014. *Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing*. México: Inegi, 2016. http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825083458.pdf (Consultado el 31/08/2019).
- Montiel, Jorge. “Las mejores empresas de Outsourcing en México”. *Profesionistas.org.mx* (blog), (2019). <https://profesionistas.org.mx/las-mejores-empresas-de-outsourcing-en-mexico/> (Consultado el 30/08/2019).
- Mundo Ejecutivo. “La diferencia entre outsourcing y tercerización laboral”. Management. <http://mundoejecutivo.com.mx/management/2016/03/17/diferencia-entre-outsourcing-tercerizacion-laboral/> (Consultado el 28/08/2019).
- Obrajero, Jaime. “Presenta PT iniciativa para eliminar el outsourcing”, *W Radio*, (2019), http://wradio.com.mx/radio/2019/09/14/nacional/1568423591_457971.html (Consultado el 27/09/2019).
- OCCMundial. “Ventajas y desventajas del outsourcing en una empresa mexicana”. *OCCMundial*, (2019). <https://www.occ.com.mx/blog/ventajas-desventajas-outsourcing/> (Consultado el 09/10/2019).
- Parlamento Europeo y El Consejo de la Unión Europea. “Art. 5 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 19 de noviembre de 2008, relativo al trabajo de empresas de trabajo temporal”. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://www.boe.es/doue/2008/327/L00009-00014.pdf> (Consultado el 23/08/2019).
- Peña, Juan y Andrés Camargo. “Outsourcing and Supply Chains. Conclusions”. IUSLabour, no. 1 (2019). <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/10.31009-IUSLabor.2019.i01.02/446347> (Consultado el 23/08/2019).
- Romero, Antonio. “Outsourcing. Qué es y cómo se aplica”. Gestipolis, (2002). <https://www.gestipolis.com/outsourcing-que-es-y-como-se-aplica/> (Consultado el 31/08/2019).
- Servicio de Administración Tributaria (SAT), Página principal. <https://www.sat.gob.mx/home> (Consultado el 30/09/2019).
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). “Registro central de agencias de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro”, (2019). <https://www.gob.mx/stps/documentos/registro-central-de-agencias-de-colocacion-de-trabajadores-con-y-sin-fines-de-lucro-con-constancia-de-autorizacion-de-funcionamiento-y-registro-otorgada>
- The World Bank. *Regulatory Governance in Developing*. United Kingdom: The World Bank Group, 2010. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/27881/556450WPOBox0349461B0GovReg01PUBLIC1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, Enrique. "Outsourcing, el gran negocio de Centroamérica". *Forbes México*, (2015). <https://www.forbes.com.mx/outsourcing-el-gran-negocio-de-centroamerica/> (Consultado el 25/08/2019).

World Employment Confederation (WEC). *The Future of Work. White Paper from the Employment Industry*. Brussels: WEC, 2016. https://www.wecglobal.org/uploads/2019/07/2016_WEC_Future-of-Work.pdf

—. *Economic Report 2019*. Brussels: WEC, 2019. https://wecglobal.org/uploads/2019/08/2019_WEC_Economic-Report-edited.pdf

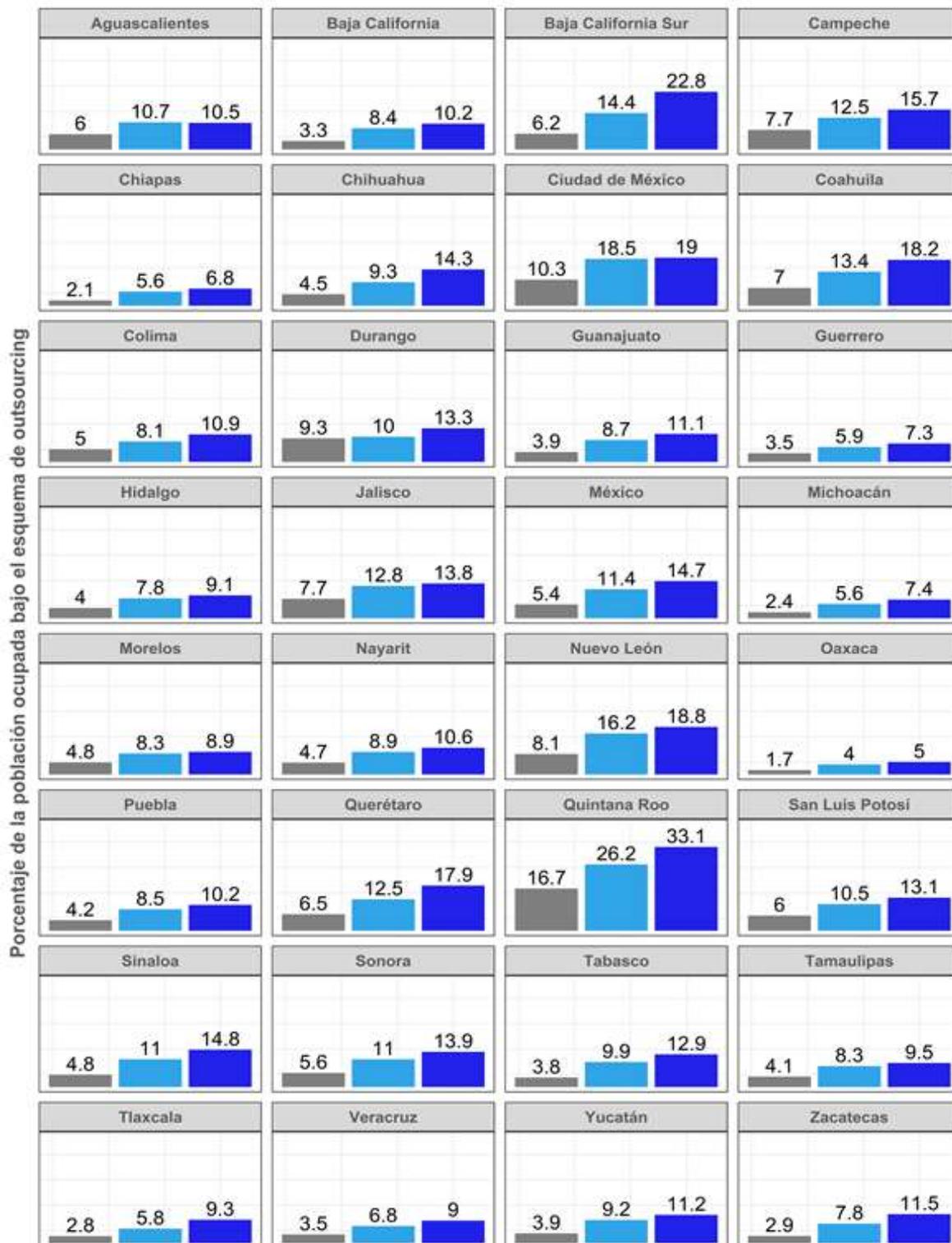
14. ANEXOS

Anexo 1. Personal suministrado por otra razón social como porcentaje del personal ocupado total por sector económico (2003, 2008 y 2013)

SECTOR ECONÓMICO	2003	2008	2013
Agricultura, ganadería y pesca	0.0%	4.6%	4.6%
Minería	11.6%	18.1%	26.5%
Electricidad, agua y gas	2.9%	0.9%	1.4%
Construcción	6.4%	11.8%	14.7%
Industrias manufactureras	7.2%	13.5%	17.1%
Comercio al por mayor	11.2%	21.6%	23.0%
Comercio al por menor	3.9%	10.5%	14.8%
Transportes, correos y almacenamiento	5.8%	10.7%	15.0%
Información en medios masivos	20.2%	31.8%	27.9%
Servicios financieros y de seguros	18.7%	39.0%	34.3%
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes	14.5%	9.5%	13.8%
Servicios profesionales, científicos y técnicos	5.9%	8.2%	12.5%
Corporativos	6.1%	48.0%	34.0%
Apoyo a los negocios y manejo de desechos	4.0%	5.5%	5.0%
Servicios educativos	0.2%	2.6%	2.6%
Servicios de salud y de asistencia social	3.2%	4.6%	5.9%
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos	9.7%	10.1%	18.8%
Hoteles y restaurantes	8.6%	13.3%	13.9%
Otros servicios excepto gobierno	1.3%	1.4%	1.5%
TOTAL NACIONAL	6.2%	11.6%	14.0%

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Censos Económicos (varios años).

Anexo 2. Personal suministrado por otra razón social como porcentaje del personal ocupado total por entidad federativa (2003, 2008 y 2013)



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Censos Económicos (varios años).

Anexo 3. Equivalencia entre los nombres empleados de las actividades económicas y los utilizados en el SCIAN

Para fines de comunicación se emplearon a lo largo del documento nombres distintos de los sectores y subsectores en los que se clasifica la actividad económica nacional a los utilizados por el Inegi de conformidad con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2013). Por ello, en este apartado se presenta la equivalencia entre la nomenclatura utilizada por el IMCO en este estudio y aquella empleada por el Inegi.

CÓDIGO	NOMBRE EMPLEADO IMCO	SCIAN 2013
11	Agricultura, ganadería y pesca	Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza (sólo pesca, acuicultura y servicios relacionados con las actividades agropecuarias y forestales)
21	Minería	Minería
22	Electricidad, agua y gas	Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final
23	Construcción	Construcción
43	Comercio al por mayor	Comercio al por mayor
46	Comercio al por menor	Comercio al por menor
48 - 49	Transportes, correos y almacenamiento	Transportes, correos y almacenamiento
51	Información en medios masivos	Información en medios masivos
52	Servicios financieros y de seguros	Servicios financieros y de seguros
53	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles
54	Servicios profesionales, científicos y técnicos	Servicios profesionales, científicos y técnicos
55	Corporativos	Corporativos
56	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación
61	Servicios educativos	Servicios educativos

CÓDIGO	NOMBRE EMPLEADO IMCO	SCIAN 2013
62	Servicios de salud y de asistencia social	Servicios de salud y de asistencia social
71	Servicios de esparcimiento	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos
72	Hoteles y restaurantes	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas
81	Otros servicios excepto gobierno	Otros servicios excepto actividades gubernamentales
31 - 33	Industrias manufactureras	Industrias manufactureras

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2013 (SCIAN 2013).

Anexo 4. Modelo de encuesta a empresas proveedoras de servicios de *outsourcing*

I. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA EMPRESA		
1	¿Fecha de constitución de la empresa? (responda con números)	mes/año
2	¿Cuál es la clase económica principal de la empresa? (marque únicamente una opción con una "X")	
	1) <i>Agencias de empleo temporal</i>	
	2) <i>Agencias de suministro de personal permanente</i>	
	3) <i>Otra (especifique):</i>	
3	Describa la actividad económica que realiza la empresa	
	Respuesta:	
4	¿Cuáles son los sectores económicos principales de las empresas a las que suministra personal? (seleccione máximo 3 opciones con una "X")	
	1) <i>Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza</i>	
	2) <i>Minería</i>	
	3) <i>Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final</i>	
	4) <i>Construcción</i>	
	5) <i>Industrias manufactureras</i>	
	6) <i>Comercio al por mayor</i>	
	7) <i>Comercio al por menor</i>	
	8) <i>Transportes, correos y almacenamiento</i>	
	9) <i>Información en medios masivos</i>	
	10) <i>Servicios financieros y de seguros</i>	
	11) <i>Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles</i>	
	12) <i>Servicios profesionales, científicos y técnicos</i>	
	13) <i>Corporativos (ej. grupos empresariales, conglomerados, sociedades de control, tenedoras de acciones y holdings)</i>	
	14) <i>Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación</i>	
	15) <i>Servicios educativos</i>	
	16) <i>Servicios de salud y de asistencia social</i>	
	17) <i>Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos</i>	
	18) <i>Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas</i>	
19) <i>Otros servicios excepto actividades gubernamentales</i>		
II. PERSONAL OCUPADO		
5	¿Cuántas personas en total trabajan en la empresa? (ponga número sin considerar el personal que se suministra a otra empresa)	

	Hombres	
	Mujeres	
	Total	
6	¿Cuántas personas son proporcionadas a otra empresa (i.e. fueron suministradas vía <i>outsourcing</i>)? Excluir al personal de servicios de vigilancia, limpieza y jardinería	
	Hombres	
	Mujeres	
	Total	
7	Del personal suministrado vía <i>outsourcing</i>, ¿Cuál es el tiempo promedio de duración en el puesto en el que fue colocado? (poner el tiempo en meses)	
	Respuesta:	
8	Del personal suministrado vía <i>outsourcing</i>, ¿Para qué actividades fueron contratados? (porcentaje del personal por actividad)	
	Actividades:	Personal (% del total)
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
9	Del personal suministrado vía <i>outsourcing</i>, ¿Cuentan con prestaciones de ley como seguridad social? Describa cuáles y el porcentaje del personal que, en su caso, cuenta con prestaciones de ley	
	Prestaciones:	Personal (% del total)
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
10	¿Ustedes capacitan directamente a los empleados o los capacita la empresa a la que se los proporciona?	
	Respuesta (Sí/No):	
11	En caso de responder "Sí" en la pregunta anterior, ¿Qué tipo de capacitación proporcionan?	
III. COSTOS Y BENEFICIOS DEL <i>OUTSOURCING</i>		
12	¿Cuántos ingresos recibió como pago de otras razones sociales a la que le proporcionó personal durante el ejercicio fiscal 2018?	

	Respuesta (en pesos):
13	<p>¿En caso de que se modifique o reforme la figura del <i>outsourcing</i> en la regulación mexicana, ¿Cómo haría frente a dicha situación?</p> <p>Respuesta:</p>
14	<p>¿Qué ventajas y beneficios aporta la subcontratación de personal a las empresas? (puede ser más de una)</p> <p>Respuesta:</p>
15	<p>¿Qué retos o inconvenientes enfrenta al subcontratar personal a otras empresas? (puede ser más de uno)</p> <p>Respuesta:</p>
16	<p>¿Conoce el registro de autorización* para proveer servicios de <i>outsourcing</i> que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y los requisitos para obtenerlo?</p> <p>Respuesta:</p>
IV. MARCO REGULATORIO	
17	<p>¿Considera que existen obstáculos dentro del marco regulatorio que le impliquen costos al prestar sus servicios? Describalos (en su caso)</p> <p>Respuesta:</p>
18	<p>¿Considera justificado las restricciones que existen en algunos países para limitar la subcontratación en sectores específicos como el de la construcción o bancario?, ¿Por qué sí o no?</p> <p>Respuesta:</p>
19	<p>¿Ha tenido problemas legales por no cumplir con el marco jurídico vigente en la materia? Describalos (en su caso)</p> <p>Respuesta:</p>
20	<p>¿Qué cambio(s) legal(es) propondría desde su postura en el tema de subcontratación que harían más efectivo y eficiente su trabajo?</p> <p>Respuesta:</p>

Anexo 5. Modelo de encuesta a empresas contratantes de servicios de *outsourcing*

I. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA EMPRESA		
1	¿Fecha de constitución de la empresa? (responda con números)	mes/año
2	¿Fecha a partir de la cual contrata el servicio de <i>outsourcing</i> ? (responda con números)	mes/año
3	¿Cuáles es el sector económico de la empresa? (seleccione únicamente una opción con una "X")	
	1) <i>Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza</i>	
	2) <i>Minería</i>	
	3) <i>Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final</i>	
	4) <i>Construcción</i>	
	5) <i>Industrias manufactureras</i>	
	6) <i>Comercio al por mayor</i>	
	7) <i>Comercio al por menor</i>	
	8) <i>Transportes, correos y almacenamiento</i>	
	9) <i>Información en medios masivos</i>	
	10) <i>Servicios financieros y de seguros</i>	
	11) <i>Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles</i>	
	12) <i>Servicios profesionales, científicos y técnicos</i>	
	13) <i>Corporativos (ej. grupos empresariales, conglomerados, sociedades de control, tenedoras de acciones y holdings)</i>	
	14) <i>Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación</i>	
	15) <i>Servicios educativos</i>	
	16) <i>Servicios de salud y de asistencia social</i>	
	17) <i>Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos</i>	
	18) <i>Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas</i>	
	19) <i>Otros servicios excepto actividades gubernamentales</i>	
4	Describa la actividad económica (clase) que realiza la empresa (ej. comercio al por menor de telas, servicios de profesores particulares, reparación y mantenimiento de maq. y equipo industrial, etc.)	
	Respuesta:	
II. PERSONAL OCUPADO		
5	¿Cuántas personas en total trabajan en la empresa? (ponga número sin considerar el personal que se suministra a otra empresa)	
		Hombres

		Mujeres	
		Total	
6	¿Cuántas personas que trabajan en esta empresa fueron contratadas a través de otra razón social (i.e. fueron contratadas vía <i>outsourcing</i>)? <u>Excluir al personal de servicios de vigilancia, limpieza y jardinería</u>		
		Hombres	
		Mujeres	
		Total	
7	Del personal suministrado vía <i>outsourcing</i>, ¿Cuál es el tiempo promedio de duración en el puesto en el que fue colocado? (poner el tiempo en meses)		
	Respuesta:		
8	Del personal suministrado vía <i>outsourcing</i>, ¿Para qué actividades fueron contratados? (porcentaje del personal por actividad)		
	Actividades:	Personal (% del total)	
	•		
	•		
	•		
	•		
	•		
9	Del personal suministrado vía <i>outsourcing</i>, ¿Cuentan con prestaciones de ley como seguridad social? Describa cuáles y el porcentaje del personal que, en su caso, cuenta con prestaciones		
	Prestaciones:	Personal (% del total)	
	•		
	•		
	•		
	•		
	•		
10	¿Cuentan con algún mecanismo para asegurarse que los trabajadores contratados vía <i>outsourcing</i> reciban dichas prestaciones o lo delegan totalmente a la empresa que les proporciona el servicio?		
	Respuesta (Sí/No):		
11	En caso de responder "Sí" en la pregunta anterior, ¿Qué tipo de mecanismo(s)?		
12	¿Ustedes capacitan directamente a los empleados o los capacita la empresa que se los proporciona?		
	Respuesta (Sí/No):		
III. COSTOS Y BENEFICIOS DEL <i>OUTSOURCING</i>			

13	<p>¿Cuánto pagó a otra razón social que contrató y le proporcionó personal a esta empresa durante el ejercicio fiscal 2018? (en pesos)</p> <p>Respuesta (en pesos):</p>
14	<p>¿En caso de no tener servicios de <i>outsourcing</i>, cómo haría frente a dicha situación? (i.e. ajustes en su plantilla de personal o ajustes en los salarios que reciben sus trabajadores)</p> <p>Respuesta:</p>
15	<p>¿Ha identificado ahorros en la empresa como resultado de la contratación de servicios de <i>outsourcing</i>?</p> <p>Respuesta (Sí/No):</p>
16	<p>En caso de responder afirmativamente la pregunta anterior, cuantifique los ahorros obtenidos por año (en pesos)</p> <p>Respuesta:</p>
17	<p>¿Qué condiciones toma en cuenta para contratar un servicio de subcontratación? (puede ser más de una)</p> <p>Respuesta:</p>
18	<p>¿Qué ventajas y beneficios le aporta la subcontratación a su empresa? (puede ser más de una)</p> <p>Respuesta:</p>
19	<p>¿Qué retos o inconvenientes enfrenta al subcontratar personal? (puede ser más de una)</p> <p>Respuesta:</p>
20	<p>¿Sabe si la empresa de <i>outsourcing</i> que contrató cuenta con el registro de autorización* que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)?</p> <p>Respuesta:</p>
IV. MARCO REGULATORIO	
21	<p>¿Considera que existen obstáculos o restricciones dentro del marco regulatorio que le impliquen un costo para subcontratar? ¿Cuáles serían?</p> <p>Respuesta:</p>
22	<p>¿Ha tenido problemas legales por no cumplir con el marco jurídico vigente en la materia?, Describalos (en su caso)</p> <p>Respuesta:</p>
23	<p>¿Qué cambio(s) legales propondría desde su postura en el tema de subcontratación?</p> <p>Respuesta:</p>

* Registro Central de Agencias de Colocación de trabajadores con y sin fines de lucro.

Anexo 6. Países de la OCDE que tienen esquemas obligatorios de reparto de utilidades y en los que se regula la subcontratación de personal

A partir de un análisis de la legislación laboral de los 36 países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se encontró que sólo 3 países (Chile, Francia y México) tienen esquemas obligatorios de reparto de utilidades. Además, todos los países de la muestra regulan el *outsourcing* ya sea en su legislación general o sectorial.

PAÍS	REPARTO DE UTILIDADES OBLIGATORIO	REGULA EL <i>OUTSOURCING</i>
Alemania	No tiene	Sí se regula
Australia	No tiene	Sí se regula
Austria	No tiene	Sí se regula
Bélgica	No tiene	Sí se regula
Canadá	No tiene	Sí se regula
Chile	Sí tiene un esquema obligatorio⁸⁷	Sí se regula
Corea del Sur	No tiene	Sí se regula
Dinamarca	No tiene	Sí se regula
España	No tiene	Sí se regula
Estados Unidos	No tiene	Sí se regula
Eslovaquia	No tiene	Sí se regula
Eslovenia	No tiene	Sí se regula
Estonia	No tiene	Sí se regula
Finlandia	No tiene	Sí se regula
Francia	Sí tiene un esquema obligatorio⁸⁸	Sí se regula

⁸⁷ Artículo 42 inciso d) del Código del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

⁸⁸ Deloitte, “Doing Business in France”, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fr/Documents/Pages/International%20Services%20Group/Deloitte-Doing-business-in-france-gb_janvier2014.PDF

PAÍS	REPARTO DE UTILIDADES OBLIGATORIO	REGULA EL <i>OUTSOURCING</i>
Grecia	No tiene	Sí se regula
Hungría	No tiene	Sí se regula
Irlanda	No tiene	Sí se regula
Islandia	No tiene	Sí se regula
Israel	No tiene	Sí se regula
Italia	No tiene	Sí se regula
Japón	No tiene	Sí se regula
Letonia	No tiene	Sí se regula
Lituania	No tiene	Sí se regula
Luxemburgo	No tiene	Sí se regula
México	Sí tiene un esquema obligatorio⁸⁹	Sí se regula
Noruega	No tiene	Sí se regula
Nueva Zelanda	No tiene	Sí se regula
Países Bajos	No tiene	Sí se regula
Polonia	No tiene	Sí se regula
Portugal	No tiene	Sí se regula
República Checa	No tiene	Sí se regula
Reino Unido	No tiene	Sí se regula
Suecia	No tiene	Sí se regula
Suiza	No tiene	Sí se regula
Turquía	No tiene	Sí se regula

⁸⁹ Arts. 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf