



Revista EDUCATECONCIENCIA.

Volumen 20, No. 21.

E-ISSN: 2683-2836

ISSN: 2007-6347

Periodo: octubre - diciembre 2018

Tepic, Nayarit. México

Pp. 144 - 154

Doi: <https://doi.org/10.58299/edu.v20i21.96>

Recibido: 16 de noviembre del 2018

Aprobado: 04 de diciembre del 2018

Publicado: 30 de diciembre del 2018

Las Outsourcing en materia laboral

Outsourcing in labor matters

Autores

Rocío Mabeline Valle Escobedo

Universidad Autónoma de Nayarit, México

rocio_valle13@hotmail.com

Héctor David Valle Escobedo

Universidad Autónoma de Nayarit, México

hectordavidvalle@hotmail.com

Rogelio Torres Flores

Universidad Autónoma de Nayarit, México

rogelioo51@hotmail.com

Gabriel Carrillo Herrera

Universidad Autónoma de Nayarit, México

unicogabo@hotmail.com

Las Outsourcing en materia laboral

Outsourcing in labor matters

Autores

Rocío Mabeline Valle Escobedo

Universidad Autónoma de Nayarit, México
rocio_valle13@hotmail.com

Héctor David Valle Escobedo

Universidad Autónoma de Nayarit, México
hectordavidvalle@hotmail.com

Rogelio Torres Flores

Universidad Autónoma de Nayarit, México
rogelioo51@hotmail.com

Gabriel Carrillo Herrera

Universidad Autónoma de Nayarit, México
unicogabo@hotmail.com

Resumen

Al hablar de Outsourcing se presenta una problemática muy particular en virtud de que para los trabajadores es un poco difícil entender quién es finalmente su patrón, lo anterior porque reciben en ocasiones indicaciones de ejecutivos de la empresa contratante de los servicios; para las empresas esta figura representa una estrategia de negocios, a través de ellas las organizaciones buscan evitar el pago de las prestaciones laborales en beneficio de los trabajadores. El enfoque de esta investigación es descriptiva, mediante un proceso de recopilación bibliográfica y documental, consultando libros, revistas, bases de datos electrónicas y proyectos de investigación; ante la información obtenida se seleccionó aquella que por su contenido embonaba con el presente tema.

Palabras clave: Outsourcing, patrón, trabajador.

Abstract

When talking about Outsourcing a very particular problem arises because for workers it is a little difficult to understand who is finally their employer, the previous because they sometimes receive indications from executives of the contracting company of the services; for companies, this figure represents a business strategy, through which organizations seek to avoid payment of labor benefits for the benefit of worker. The focus of this research is descriptive, through a process of bibliographic and documentary compilation, consulting books, journals, electronic databases and research projects; in view of the information obtained, the one chosen for its content fit the present theme.

Keywords: Outsourcing, pattern, employee.

Introducción

Hablar sobre Outsourcing, subcontratación o tercerización no es una tarea sencilla, el estudio ha sido extenso, su evolución y aplicación diversos, no solo en México sino en el mundo entero. En el sector laboral en el ámbito empresarial su práctica e implementación es más usual y frecuente, las opiniones son variadas para quienes están a favor y defienden su ejecución, como los que están en contra por un abuso de estos esquemas en perjuicio de los trabajadores.

Es importante aclarar, que independientemente de las relaciones laborales ya sea de forma directa o mediante un intermediario (subcontratación de personal Outsourcing) no son sencillas siempre habrá aspectos positivos y negativos.

Para iniciar brevemente, el Outsourcing o tercerización según Pérez (2016), “es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de las tareas y actividades, operativas o de soporte, que permiten a estas concentrarse en actividades que si domina y, por ende en el logro de objetivos, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento”.

En México, el Outsourcing comenzó hace 40 años. Inicialmente se contrataban servicios básico tales como: vigilancia, limpieza, entre otros (Pérez, 2016). Como es de precisarse no se tiene un dato exacto de esta práctica de negocios en México, y se podría extender este trabajo en un sinnúmero de líneas de investigación y argumentaciones de pros y contras que no es la motivación de esta investigación; pero si ilustrar de manera imparcial la utilización de esta figura en el ámbito laboral; hace un tiempo esta práctica era considerada como un medio para reducir los costos; sin embargo, en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas (IMCP 2013).

Revisión bibliográfica (marco teórico)

Ante este mundo globalizado, las empresas han tenido que innovar para seguir manteniéndose en el mercado competitivo de manera legal, una estrategia utilizada por muchas de ellas es el Outsourcing, es decir; una empresa contrata a otra para desarrollar una determinada actividad.

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, define el Outsourcing como la subcontratación o transferencia de ciertas áreas funcionales de un negocio a una empresa externa, lo que permite que el empresario se dedique a su actividad principal y que terceros especializados cubran las actividades que no son importantes, pero sí necesarias. (IMCP I. M., 2015)

En tanto Fórneas, (2008) refuta que a la externalización se le defina como una subcontratación, a su vez comenta “No es Outsourcing todo lo que es llamado Outsourcing en la empresa”, por lo anterior expone unos matices que hacen que la subcontratación pudiera ser considerada una externalización o un Outsourcing:

- Es un servicio.
- Se contrata por un tiempo relativamente largo, generalmente más de un año
- Puede llevar acompañado, o incluido, productos (activos).
- No existe una entrega o resultado único y concreto de la actividad a contratar.
- El contratado tiene un grado de autonomía significativo.
- Existen responsabilidades del contratante que pasa a adquirir el contratado.
- Existen riesgos indirectos al servicio contratado o riesgo de responsabilidad ante terceros.
- Lleva asociados parámetros de calidad medibles objetivamente.
- Las condiciones de variación del servicio son pactadas en el momento de la primera contratación.

De la misma manera un servicio no puede considerarse Outsourcing cuando:

- No existe una medida objetiva de la calidad.

- El valor de los productos involucrados es una parte muy mayoritaria sobre el valor total.
- Las actividades del contratado son controladas por el cliente.
- La duración de la contratación es menor de un año
- La responsabilidad del contratado es exclusivamente la realización de una serie de tareas definidas.

Debido a su neologismo anglosajón y su traducción al español el término Outsourcing ofrece diferentes denominaciones como tercerización o externalización, incluso subcontratación; dichos términos utilizado cuando una empresa recurre a otra para la realización de bienes o servicios necesarios con las actividades de la organización contratante.

Así mismo (Martínez 2017), establece que el Outsourcing consiste en que una empresa contrata a otra que se especializa en un área que no tiene la primera. Es una porción del negocio que puede ser desempeñada más eficientemente por otra empresa, la cual es contratada para desempeñarla. Esto libera a la primera organización para enfocarse primordialmente en su objeto.

Las organizaciones además de centrarse principalmente en su actividad central, utilizan el Outsourcing como estrategia empresarial, a través de esta contratación las empresas reducen costos de mano de obra y materiales, entre otros; sin dejar de cumplir con sus obligaciones fiscales, además de incidir de manera importante en la regulación de la actividad formal. Estévez, citado por (Martínez D. , 2013) añadió que el “Outsourcing” de personas ahorra costos en reclutamiento y selección de personal, manejo de la plantilla, costos operativos, costos legales y otros. Pero precisó que esto es muy puntual en cada empresa porque va a depender sobre qué necesidad se tenga para usar este servicio.

Debido a la globalización las empresas han venido recurriendo al Outsourcing para eliminar costos, controlar los procesos de elaboración de sus productos o para la prestación de servicios; esta modalidad tiene su advenimiento al inicio de la Era Moderna, siendo adquirido por muchas compañías como una estrategia de crecimiento. Este término fue

creado para describir las transferencias de sistemas de información que realizaban las compañías a sus proveedores.

Al término de la Segunda Guerra Mundial los países se encontraban divididos y la economía mundial severamente castigada. Ante tal situación las empresas concentraron la mayor cantidad de actividades para no depender de proveedores externos. Esta estrategia resulto obsoleta ante las nuevas relaciones internacionales, los avances tecnológicos y la tendencia a la especialización. Debido a esto, les resulta más rentable y eficiente a las empresas transferir sus actividades secundarias a especialistas externos que mantener un departamento interno (González, Arriaga, & Ponce, 2007).

Es a partir de la década de 1960, cuando la figura del Outsourcing de servicios empieza a ser utilizada por las grandes empresas norteamericanas como “EDS, Artur Andersen, Price Waterhouse y otros”. Su plena adopción en las décadas de 1970 y 1980 dio como resultado que las grandes empresas resolvieran los diferentes problemas que enfrentaban en las áreas financiera, legal, fiscal y administrativos, pero también les permitió suplir la carencia de tecnología de producción e informática, la consultoría y la asesoría de negocios, logrando ser más eficientes y productivas (García, Silva, & Vélez, 2008).

El Outsourcing puede aplicarse a diferentes actividades de la empresa, como es el caso, entre otros, del financiero, el de recursos humanos, el contract manufacturing y el de funciones de marketing; el de servicios de personas son los que sobresalen, el primero de ellos consiste en el uso de la infraestructura que la empresa prestadora de servicios proporciona a la usuaria del servicio, el segundo tiene que ver con el trabajo que le proporcionan trabajadores de otras empresas, con las cuales la empresa beneficiaria ha celebrado el correspondiente contrato de Outsourcing. (García, Silva, & Vélez, 2008) En este sentido, (Cuevas, 2018) sostiene que la carga tributaria que actualmente se tiene, así como las restricciones y topes incentiva a los empresarios a buscar asesoría especializada para llevar a cabo estrategias laborales que permitan la eficiencia y eficacia de un personal más calificado coadyuvando al logro de los objetivos.

De acuerdo con García, Silva, & Vélez, (2008) a continuación se detallan

Beneficios de las empresas usuarias del Outsourcing laboral

- 1) Que no exista relación laboral con los trabajadores que le prestan servicios para ya no pagarles salarios, horas extras, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, utilidades, prima de antigüedad, no tener que afiliarlos al IMSS y no aportar al INFONAVIT;
- 2) Quedar exenta de responsabilidad laboral, traducida en el pago de la indemnización constitucional de 90 días en el supuesto de llegar a despedir injustificadamente al trabajador;
- 3) Quedar exenta de pagar salarios caídos; y
- 4) Lograr la máxima flexibilidad laboral, tanto en la forma de contratación, como en las labores que va a desarrollar el trabajador.

Condiciones a favor de la empresa beneficiaria en el contrato de Outsourcing

Si la empresa beneficiaria de los servicios de Outsourcing busca disminuir sus nóminas salariales y de prestaciones económicas, además de no contraer obligaciones derivadas de despidos, en el clausulado del contrato de Outsourcing debe estipular que la prestadora del servicio:

1. Contratará a los trabajadores.
2. Cubrirá sus salarios y prestaciones.
3. Afiliará a los trabajadores al IMSS y al INFONAVIT.
4. Pagará las cuotas obrero patronal correspondiente.
5. Efectuará a los trabajadores las retenciones que procedan.
6. Asumirá toda la responsabilidad en los juicios laboral que los trabajadores lleguen a promover; y
7. Relevará de toda responsabilidad a la empresa beneficiaria.

Antes de contratar una empresa prestadora de servicios, es importante tomar en cuenta algunos puntos, como su legalidad, su solvencia, responsabilidad, entre otros;

debido a que la empresa beneficiaria de los servicios es también responsable de responder con las obligaciones contraídas con los trabajadores de la prestadora; así lo establece la Ley Federal de Trabajo (LFT) en los artículos 13, 14 y 15, estableciendo que en caso de que la prestadora de servicios no tenga los elementos para poder responder, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable; además existe el riesgo que se determine una relación laboral entre los trabajadores de la prestadora de servicios con la empresa beneficiaria en base a lo que establece el artículo 21 de la LFT “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Por otra parte, debe tomarse en cuenta que la implementación o contratación de empresas prestadoras de servicio que ofrecen la administración de la nómina conlleva desventajas como las que refiere (Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social, 2013):

- Estancamiento en lo referente a la innovación por parte del suplidor externo.
- La empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar los productos y procesos.
- Pérdida de control sobre la producción.
- Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados por la empresa, por lo que carecen de un incentivo de lealtad y pertenencia hacia ésta.
- Alta rotación de personal en puestos de proyectos por temporada.

Cabe señalar que esta figura está regulada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 15-A en donde se establece que el trabajo en el 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, que decide las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Es importante resaltar que los trabajos en mención deberán cumplir con las siguientes condiciones:

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

De no cumplirse las condiciones anteriores, el contratante se considerará patrón para efectos de la Ley Federal del Trabajo.

Metodología

El enfoque de esta investigación es descriptiva, mediante un proceso de recopilación bibliográfica y documental, consultando libros, revistas, legislación federal, bases de datos electrónicas como Dialnet y RedAlyc, en el buscador de Google Académico y proyectos de investigación; todos ellos de los últimos 10 años de publicación. Así pues ante la información obtenida se seleccionó aquella que por su contenido embonaba con el presente tema de investigación.

Latorre, Rincón y Arnal (2003, pág.58) a partir de Ekman (1989), citado por Rodríguez & Valledeoriola (2011), definen la revisión documental como el proceso dinámico que consiste esencialmente en la recogida, clasificación, recuperación y distribución de la información.

Resultados y Conclusiones

Aquellos que tienen el capital siempre tendrán mayor influencia sobre los que laboran para una empresa o persona, conocidos como patrón; ante la Ley Federal del Trabajo las relaciones laborales no son fáciles, los patrones o los integrantes de las

empresas en muchas ocasiones tienen que lidiar también con personal que no rinde o no labora en favor de los objetivos del patrón. Cada quien puede ver o analizar este trabajo de acuerdo a su experiencia y opinión particular, se trata de ser lo más imparcial posible ante diversas circunstancias que en el entorno no se pueden predecir y/o controlar, como individuos o grupos de personas o empresas todos tenemos expectativas y necesidades que cubrir. El panorama es complejo ante un país que clama una mayor equidad, mejores condiciones de trabajo, estabilidad, desarrollo personal y profesional en el ámbito social, económico o laboral; se hacen esfuerzos para desarrollar mejores oportunidades mediante el emprendimiento de negocios, pero no es suficiente ante la problemática de que no hay una equidad tributaria y los medios para combatir el desempleo, la desigualdad no son suficientes.

Aunado a la problemática en materia de outsourcing, en México la percepción general es que al contribuyente no le gusta pagar altos impuestos y contribuciones; las empresas de grandes capitales a través de planeaciones fiscales se aprovechan de las lagunas que existen en la ley, logrando con ello devoluciones, exenciones y condonaciones en el pago de impuesto, y los contribuyentes de un nivel medio son en ocasiones a los que la autoridad fiscal exige sin mostrar tanta flexibilidad en el cumplimiento de obligaciones.

Referencias

- Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social, -s. (Mayo de 2013). *Colegio de Contadores Públicos de México*. Obtenido de https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_ss_sur_3.pdf
- Cuevas, M. J. (Febrero de 2018). Panorama del trabajador ante la subcontratación en el esquema de Outsourcing. Tepic, Nayarit, México.
- Fórneas, C. J. (2008). *Outsourcing, Saque el máximo partido de sus proveedores*. España: netbiblo.
- García, F. J., Silva, A. A., & Vélez, O. M. (2008). El Outsourcing, estrategia laboral a favor de la empresa. *INCEPTUM Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 145-156. Obtenido de <https://www.inceptum.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/67/56>

- González, C. V., Arriaga, H. L., & Ponce, D. M. (2007). El impacto de Outsourcing y la competitividad: el caso del contador público en México. Vol.1 Núm.1. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*.
- IMCP, C. d. (Mayo de 2013). *Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social-Sur*. Recuperado 18/Sept/2018. Obtenido de https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf
- IMCP, I. M. (2015). *Outsourcing, Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*. México: IMCP.
- Martínez, D. (2013). "Outsourcing" una modalidad que rebaja costos e incrementa la productividad. Obtenido de <http://www.ficaconsulting.com.do/cw/index.php/publicaciones/14-administracion/31-outsourcing-una-modalidad-que-rebaja-costos-e-incrementa-la-productividad>. Recuperado 14/Sept/2018
- Martínez, G. J. (2017). *Outsourcing 2017 Aspectos relevantes para su correcta aplicación*. México: ISEF.
- Pérez, A. B. (Noviembre de 2016). *Colegio de Contadores Públicos de México*. Pág.64 Recuperado 18/Sept./2018. Obtenido de <https://www.ccpm.org.mx/avisos/EI%20-outsourcing-%20en%20mexico-noviembre-2016-puntos-finos.pdf>
- Rodríguez, G. D., & Valldeoriola, R. J. (09 de 2011). *Metodología de la investigación* Recuperado 14/09/2018. Obtenido de <http://myuvmcollege.com/uploads/lectura2011-09/Metodología%20de%20investigación-2064.pdf>